



# **JUNTA DE EXTREMADURA**

## **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DE LA JUNTA DE EXTREMADURA**



**2025 - 2029**

# JUNTA DE EXTREMADURA

## Índice

COMPROMISO DE LA JUNTA DE EXTREMADURA EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO .....	2
INTRODUCCIÓN .....	4
1. Objeto y ámbitos de aplicación .....	8
2. Identificación de conductas .....	10
3. Medidas de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo	16
4. Garantías del procedimiento.....	18
5. Determinación de las comisiones instructoras para los casos de acoso .	21
6. Procedimiento de actuación.....	25
7. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor .....	35
8. Flujograma de actuación.....	36
ANEXO I. DENUNCIA .....	37
ANEXO II. CONSENTIMIENTO PARA TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.	41
ANEXO III. DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD .....	44

# JUNTA DE EXTREMADURA

## **COMPROMISO DE LA JUNTA DE EXTREMADURA EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

---

Con el presente protocolo, la Junta de Extremadura manifiesta su tolerancia cero en el entorno laboral de toda su organización, de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral de todas las personas por la concurrencia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La adopción de este protocolo subraya el compromiso de la Administración Pública con la prevención, sensibilización y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización (personal funcionario, personal laboral, personal eventual, personal docente no universitario y personal estatutario del SES), incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, la Junta de Extremadura asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a todas las personas que presten servicio en esta administración, tanto a su personal propio como al externo, haciendo constar la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo en los contratos suscritos con otras entidades.

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

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

# JUNTA DE EXTREMADURA

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.

En efecto, la Junta de Extremadura se compromete con la implementación del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y expresa su actitud proactiva tanto en la prevención de estas conductas como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Mérida, 28 de febrero de 2025

LA CONSEJERA DE HACIENDA Y  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



Fdo.: Elena Manzano Silva

LA SECRETARIA GENERAL DE  
IGUALDAD Y CONCILIACIÓN



Fdo.: María del Ara Sánchez Vera

# JUNTA DE EXTREMADURA

## **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 estatal, 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

# JUNTA DE EXTREMADURA

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. Sin olvidar que, de manera expresa, en su artículo 62 establece que en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones Públicas han de adoptar un protocolo de actuación.

En el ámbito autonómico, el artículo 53 de la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura refiere, en su apartado 5, lo siguiente:

*"La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y sus Organismos Públicos negociarán con las organizaciones sindicales un protocolo de actuación que comprenderá al menos, las siguientes cuestiones:*

- a) El compromiso de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
- b) La instrucción a todo el personal, de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.*
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.*
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una denuncia o queja."*

# JUNTA DE EXTREMADURA

Además, 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, reconoce 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.

En el caso de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura, en el artículo 46, se reconoce el derecho de las personas empleadas públicas al respeto a su intimidad, orientación sexual, imagen propia, dignidad en el trabajo y a no sufrir discriminación por nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como a la efectiva protección frente a situaciones de acoso sexual, moral, laboral, y 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, en el artículo 152 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura considera que toda acción discriminatoria, así como las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo tienen consideración de faltas muy graves.

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:

# JUNTA DE EXTREMADURA

*“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 prevaliéndose 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 Extremadura y las organizaciones sindicales, conscientes de que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo están reconocidos 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.

Con este protocolo específico se pretende incidir especialmente en el acoso sexual y en el acoso por razón de sexo, y ha sido objeto de negociación en la reunión de la Comisión Técnica de Igualdad, en el marco de la negociación del I Plan de Igualdad en la Administración de la Junta de Extremadura y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella y se incorporará al Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, de acuerdo con la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

# JUNTA DE EXTREMADURA

## **1. Objeto y ámbitos de aplicación**

---

### **1.1. Objeto**

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

### **1.2. Ámbitos de aplicación**

#### **1.2.1. Ámbito personal.**

Será de aplicación a la totalidad del personal empleado público de la Administración de la Junta de Extremadura, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de su relación de empleo y duración de la misma, en la siguiente forma:

- a) El presente Protocolo se aplicará en su integridad cuando la víctima y la persona presuntamente agresora sean empleados públicos de la Junta de Extremadura, con carácter exclusivo y excluyente.
- b) Si la persona presuntamente agresora no fuese adscrita a los ámbitos de la Junta de Extremadura correspondientes a Administración General, Educación o SES, se aplicará el presente Protocolo en coordinación con las medidas establecidas en el Protocolo aplicable en el ámbito al que pertenezca la otra persona implicada, sin perjuicio de la aplicación de las medidas disciplinarias correspondientes al ámbito de la persona agresora.
- c) Si la víctima no fuese adscrita a los ámbitos de la Junta de Extremadura correspondientes a Administración General, Educación o SES, a la persona presuntamente agresora integrante de la Junta de Extremadura se le podrá aplicar, a voluntad víctima, los procedimientos establecidos en el presente Protocolo, y, en todo caso, la responsabilidad disciplinaria que corresponda con arreglo a la normativa aplicable como personal empleado público.

# JUNTA DE EXTREMADURA

- d) En el caso en el que ninguna de ellas perteneciera a la Administración, ésta velará por que se apliquen las medidas del presente Protocolo en coordinación con las medidas establecidas en el Protocolo aplicable en el ámbito al que pertenezca la/s otra/s persona/s implicada/s, interpretadas siempre conforme al espíritu de erradicación del acoso y tolerancia cero frente al mismo.

En el ámbito educativo, el Protocolo se aplicará, en todo caso, si la situación de acoso se produce entre alumnado mayor de edad y/o profesorado, no así cuando afecte a menores de edad, en cuyo caso, la aplicación del presente Protocolo se entenderá sin perjuicio de la derivación a la Fiscalía de Menores cuando así resulte procedente.

**1.2.2. Ámbito espacial.** El protocolo se aplica a las conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo que ocurran en el ámbito laboral, es decir, durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso).
- e) En el alojamiento proporcionado por la Administración.
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

En el ámbito de la Junta de Extremadura no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La Junta de Extremadura sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere.

Todo el personal de la Administración tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que la conforman, así como

# JUNTA DE EXTREMADURA

de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

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

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

## **2. Identificación de conductas**

---

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

### **2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual**

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

# JUNTA DE EXTREMADURA

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

Un único episodio puede ser constitutivo de acoso sexual.

Se consideran conductas constitutivas de delito las recogidas en el art. 3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación.

## **2.1.1. Conductas verbales**

Supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

## **2.1.2. 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.

## **2.1.3. Comportamientos físicos**

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

## **2.1.4. Chantaje sexual**

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 otro aspecto de la relación laboral.

## **2.1.5. 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

# JUNTA DE EXTREMADURA

sexual. Puede ser realizado por cualquier persona de la entidad, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

## **2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

De acuerdo con el art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso 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.

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

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) Pueden ser frecuentes las situaciones de acoso que se producen por razón del embarazo y la maternidad de las mujeres en todas las escalas profesionales, 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.

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

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos/as, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos/as,

# JUNTA DE EXTREMADURA

tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

## **2.2.1. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

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

### a) Ataques con medidas organizativas:

- a. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- b. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- c. No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- d. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- e. 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.
- f. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- g. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- h. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- i. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- j. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

### b) Actuaciones que pretenden aislar a la persona destinataria:

- a. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
- b. Ignorar la presencia de la persona.
- c. No dirigir la palabra a la persona.
- d. Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la

# JUNTA DE EXTREMADURA

- persona.
  - e. No permitir que la persona se exprese.
  - f. Evitar todo contacto visual con la persona.
  - g. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).
- c) Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:
- a. Amenazas y agresiones físicas.
  - b. Amenazas verbales o por escrito.
  - c. Gritos y/o insultos.
  - d. Llamadas telefónicas atemorizantes.
  - e. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
  - f. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
  - g. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
  - h. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- d) Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:
- a. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
  - b. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
  - c. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
  - d. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

## **2.2.2. Violencia en el ámbito digital**

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

# JUNTA DE EXTREMADURA

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021<sup>1</sup>, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

<b>Acoso en línea y facilitado por la tecnología</b>
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)
Daño a la reputación
Seguimiento y recopilación de información privada (spyware: software que tiene dicho objetivo)
Suplantación de identidad
Solicitud de sexo
Acoso con cómplices para aislar a la víctima

<b>Acoso sexual en línea</b>
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)
Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos: Incluye los actos de "upskirting" (o "bajo falda") y la toma de "creepshots" (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone ("pornografía falsa") utilizando inteligencia artificial.
Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación), doxing (Revelar información personal o la identidad), outing (Revelar la orientación sexual)
Bullying Sexualizado: Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del coso

<sup>1</sup> Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

# JUNTA DE EXTREMADURA

sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.

Ciberflashing: Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

## Dimensión digital de la violencia psicológica

Todas las formas tienen un impacto psicológico.

Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición.

Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación), doxing (Revelar información personal o la identidad), outing (Revelar la orientación sexual)

Discurso de odio sexista.

Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación.

Incitación al suicidio o a la autolesión

Abuso económico: Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

### ACOSO SEXUAL

Relacionado con  
comportamientos, verbal o  
físico, de naturaleza sexual

### ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Relacionado con el  
sexo/género de las personas

## AMBOS SON SIEMPRE ACTOS DISCRIMINATORIOS

ART. 7.3 LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

### 3. Medidas de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

La prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto

# JUNTA DE EXTREMADURA

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.

A tal efecto, desde la Administración de la Junta de Extremadura se proveerán todos los medios necesarios para prevenir, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual y acoso 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.

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

### **3.1. Comunicación, difusión y publicidad del protocolo**

El protocolo se difundirá de forma que llegue a ser conocido por todas las personas que trabajen en todas las dependencias de la Administración de la Junta de Extremadura. A tales efectos, se realizarán las siguientes acciones:

- a) 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.
- b) Realización de sesiones de información y sensibilización, con la colaboración de la representación sindical de la plantilla, 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 acoso por razón de sexo, así como en la forma de actuar en caso de producirse dichas conductas.
- c) Se facilitará la labor de la Representación Legal de la Plantilla en la sensibilización de la plantilla según lo establecido en la LO 10/2020, de 6 de septiembre, de garantía de la libertad sexual, según la cual los delegados y delegadas *"deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón*

# JUNTA DE EXTREMADURA

*de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.*

## **3.2. Formación**

Se impartirá formación sobre sensibilización y sobre el acoso sexual y acoso 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 víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas.

## **3.3. Evaluaciones de riesgos psicosociales**

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

## **4. Garantías del procedimiento**

---

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

### **4.1. 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 las personas de la RLT a su elección, en todo momento y a lo largo del procedimiento o en cualquier momento del mismo, si así lo requieren.

# JUNTA DE EXTREMADURA

## **4.2. 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 acoso 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.

## **4.3. Confidencialidad**

Todas las personas que intervengan en cualquier fase del procedimiento, y con cualquier carácter o condición, 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, aún después de cesar en su cargo o responsabilidades.

A partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos numéricos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones.

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 III).

## **4.4. Custodia de la documentación**

Toda la documentación de estos procedimientos se custodiará por el órgano administrativo competente para la tramitación de acuerdo con lo establecido en la normativa de protección de datos de carácter personal.

## **4.5. 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.

# JUNTA DE EXTREMADURA

## **4.6. 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.

## **4.7. 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. A las personas que inicien el procedimiento se les informará y garantizará 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.

## **4.8. 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.

## **4.9. 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, garantizando todos los derechos laborales de la víctima y su protección social si fuera necesario.

## **5. La asesoría confidencial**

---

### **5.1. Designación de la asesoría confidencial**

Se designará a una persona como asesora confidencial titular y a otra como suplente para cada uno de los ámbitos de actuación: Administración General, Educación y SES, sin que, en ningún caso, pueda designarse a una persona adscrita al órgano competente en materia de personal de cada ámbito, ni ser miembro de las Comisiones Instructoras ni de la Comisión Técnica de Igualdad.

# JUNTA DE EXTREMADURA

Para la elección de la asesoría confidencial habrán de tenerse en cuenta los conocimientos en la materia.

Los asesores y las asesoras confidenciales que se designen se comunicarán a la comisión instructora del ámbito al que pertenezca la víctima, a los meros efectos de su conocimiento.

## **5.2. De la asesoría confidencial**

La asesoría confidencial recibirá la formación necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

Si el ejercicio de sus funciones le obligara a realizar un desplazamiento, tendrá derecho al reembolso de los gastos y, en su caso, al abono de dietas, previas las justificaciones que resulten oportunas.

En todo caso, las funciones de la asesoría confidencial se tomarán en cuenta para la evaluación de su rendimiento a cualesquiera efectos.

La asesoría confidencial tendrá escrupuloso deber de secreto y no podrá ser llamada a declarar en el supuesto de que, en relación con los hechos objeto de queja, se siga con posterioridad con un expediente informativo.

La asesoría confidencial queda sujeto a las causas legales de abstención y recusación, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

## **5.3. Funciones de la asesoría confidencial**

La asesoría confidencial es la encargada de tramitar la fase preliminar, y de asesorar y apoyar a la víctima en la referida fase.

## **6. Determinación de las comisiones instructoras en cada uno de los ámbitos de acción: Administración General, Educación y SES para los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual**

---

En el seno de cada ámbito de actuación, se constituirá una Comisión Instructora que será el órgano encargado de la instrucción y tramitación del expediente informativo previsto en el presente Protocolo.

# JUNTA DE EXTREMADURA

<b><u>ADMINISTRACIÓN GENERAL</u></b>	<b><u>ÁMBITO EDUCATIVO</u></b>	<b><u>ÁMBITO DEL SES</u></b>
Personal funcionario, laboral, eventual, dirección y personal externo que preste servicios en la administración.	Personal docente no universitario y cualquier personal funcionario, laboral, eventual, dirección y personal externo que preste servicio en los centros educativos.	Personal del SES que preste servicio en los centros sanitarios, así como el personal de los servicios centrales y el resto de personal cuyas funciones se desarrollan en las Gerencias de las distintas Áreas de Salud.

Cada Comisión Instructora estará integrada por seis personas, tres por parte de la Junta de Extremadura y tres por parte de las organizaciones sindicales en representación de las personas trabajadoras, quedando constituidas de la siguiente forma:

## **6.1. Administración General**

La comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General queda constituida del siguiente modo:

<b>Núm.</b>	<b>Personas actuantes</b>	<b>Representación</b>
1	Dirección General de Función Pública	Administración
1	Técnico/a de Prevención de Riesgos Laborales adscrito/a la Dirección General de Función Pública	Administración
1	Perfil técnico del IMEX o Representante de designación por el órgano titular de las competencias en materia de igualdad	Administración
3	Representante sindical de cada sindicato presente en la Mesa General (CCOO, UGT y CSIF)	Representación sindical

# JUNTA DE EXTREMADURA

## 6.2. Ámbito Educativo

La comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito educativo queda constituida del siguiente modo:

Núm.	Personas actuantes	Representación
1	Persona designada desde la Consejería de Educación, Ciencia y Formación Profesional si la víctima es docente, que será elegida de entre las adscritas al ámbito docente.	Administración
	Persona designada desde la Consejería de Educación, Ciencia y Formación Profesional si la víctima no es docente, que será elegida de entre las adscritas al ámbito no docente	
1	Técnico o técnica de Prevención de Riesgos Laborales adscrito/a a la Consejería de Educación, Ciencia y Formación Profesional.	Administración
1	Perfil técnico del IMEX o Representante de designación por el órgano titular de las competencias en materia de igualdad	Administración
3	Representante sindical de cada sindicato presente en la Mesa General (CCOO, UGT y CSIF)	Representación sindical

## 6.3. Ámbito del Servicio Extremeño de Salud (SES)

La comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito sanitario queda constituida del siguiente modo:

Núm.	Personas actuantes	Representación
1	Persona designada desde la Dirección General de Recursos Humanos del SES	Administración
1	Técnico o técnica de Prevención de Riesgos Laborales adscrito/a al SES	Administración
1	Perfil técnico del IMEX o Representante de designación por el órgano titular de las competencias en materia de igualdad	Administración

# JUNTA DE EXTREMADURA

3	Representante sindical de cada sindicato presente en la Mesa General (CCOO, UGT y CSIF)	Representación sindical
---	---	-------------------------

## 6.4. De las Comisiones Instructoras

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de estas comisiones serán fijas. Sólo se producirá alternancia en el caso de la comisión instructora del ámbito educativo en una persona atendiendo a la siguiente casuística:

- Comisión Instructora del Ámbito Educativo:
  - Estará constituida por una persona designada desde la Consejería de Educación, Ciencia y Formación Profesional si la víctima es docente, que será elegida de entre las adscritas al ámbito docente.
  - Estará constituida por una persona designada desde la Consejería de Educación, Ciencia y Formación Profesional si la víctima no es docente, que será elegida de entre las adscritas al ámbito no docente

Las comisiones tendrán una duración de cuatro años.

Las personas que integren la Comisión Instructora podrán ser sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que forman estas comisiones, actuarán con imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad, amistad íntima o enemistad manifiesta con las personas algunas de las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, la recusación podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento. Todo ello, de acuerdo con lo establecido en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

# JUNTA DE EXTREMADURA

Adicionalmente, estas comisiones, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrán solicitar la colaboración de una persona experta externa que podrá acompañarlas en la instrucción del procedimiento.

Cada organización sindical podrá contar con la presencia durante el procedimiento de una persona asesora técnica con experiencia en temas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

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

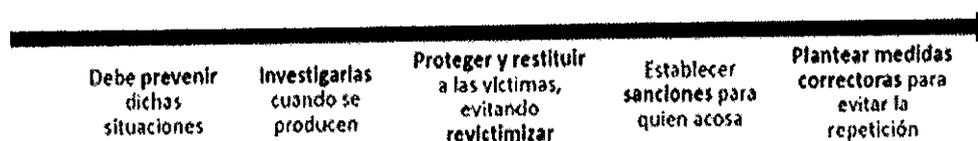
En el seno de cada comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o acoso por razón de sexo. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente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

Cuando de la denuncia planteada la comisión en cuestión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la Junta de Extremadura la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

## 7. Procedimiento de actuación

### PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

**Son procedimientos específicos para la prevención y resolución de las distintas situaciones de acoso que pueden producirse en el ámbito laboral.**



# JUNTA DE EXTREMADURA

## 7.1. Fase preliminar

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

La fase preliminar se concibe como un instrumento a favor de la persona que entienda que es víctima de un acoso sexual o acoso por razón de sexo, o en prevención de una posible situación de acoso, para garantizar su derecho a un ambiente de trabajo sin acoso de una manera informal, rápida y confidencial. No se desarrollará la fase preliminar cuando los hechos revistan caracteres de delito perseguible, en cuyo caso se pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal, consistan en violencia o, por su gravedad, por su trascendencia o por cualesquiera circunstancias concurrentes, se comprometa el buen funcionamiento de los servicios públicos.

b) Quien entienda que es víctima de un acoso sexual o acoso por razón de sexo, o para prevenir una posible situación de acoso, puede presentar una queja ante la asesoría confidencial. La queja se puede realizar en cualquier forma, pudiendo utilizarse, a tal efecto, los siguientes correos electrónicos, a los que únicamente tendrá acceso la asesoría confidencial de cada ámbito:

- Ámbito Administración General:

**confidencial.admongral@juntaex.es**

- Ámbito Educativo:

**confidencial.educacion@juntaex.es**

- Ámbito del SES:

**confidencial.salud@salud-juntaex.es**

Anualmente, la asesoría confidencial elevará una estadística al órgano competente en materia de personal correspondiente al ámbito aplicable a la víctima, limitándose a expresar el número de quejas tramitadas, y los trámites realizados, pero sin identificar de ningún modo las personas implicadas, o los hechos concretos de que se trate.

c) Cuando los hechos no revistan caracteres de delito, no consistan en violencia y, por su gravedad, por su trascendencia o por cualesquiera

# JUNTA DE EXTREMADURA

circunstancias concurrentes, no se comprometa el buen funcionamiento de los servicios públicos, la asesoría confidencial podrá, exclusivamente a petición de la persona que ha presentado la queja, proceder al desarrollo de la presente fase preliminar.

En ningún caso, la asesoría confidencial exigirá a la persona que ha presentado la queja pruebas demostrativas de los hechos en que consiste, o realizará actuaciones instructoras dirigidas a la constatación de esos hechos.

d) Para tramitar la queja, la asesoría confidencial, solo o en compañía de la persona que la ha presentado, a elección de ésta, se dirigirá personalmente a la persona a quien se dirige la queja para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas objeto de la misma, la persona a quien se dirige podría incurrir, haciéndole saber que el desarrollo de la fase preliminar no es una sanción disciplinaria. Cuando lo solicite la persona que ha presentado la queja y siempre que, a juicio de la asesoría confidencial, los hechos de que se trata no lo exijan, no será necesario identificarla frente a la persona a quien se dirige la queja.

En todo caso, la asesoría confidencial informará a la persona a quien se dirige la queja que puede guardar silencio ante la misma, puede dar la explicación que estime oportuna o puede manifestar su oposición, sin que lo que diga pueda ser utilizado nunca en su contra. Podrá decidir si quiere que la respuesta se comunique a la persona que ha presentado la queja.

e) Una vez realizada la gestión, y tras la investigación que considere oportuna, la asesoría confidencial comunicará su resultado a la víctima, transmitiéndole en su caso la explicación que haya dado la persona a quien se dirige la queja, concluyendo así la fase preliminar.

f) Una vez tramitada una queja por unos determinados hechos, no se podrá desarrollar otra fase preliminar, de modo que, si se presenta otra queja, la asesoría confidencial informará a quien se queja de su derecho a iniciar el expediente informativo que se detalla a continuación.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de **5 días hábiles** a contar desde la recepción de la queja o reclamación por parte de la asesoría confidencial y finalizará con un informe de valoración, con las conclusiones y propuestas que se deriven de las actuaciones realizadas, que deberá ser notificado a la víctima.

# JUNTA DE EXTREMADURA

No obstante, si la víctima así lo manifiesta expresamente, podrá obviarse esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo.

Si en la fase preliminar, la asesoría confidencial detecta indicios claros de que los hechos declarados pueden ser constitutivos de delito, lo pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal.

## 7.2. Expediente informativo

Si los hechos no fueran canalizables a través de la fase preliminar, o, aunque lo fueran, si la víctima decide no utilizarlo, o si, habiéndolo utilizado, se hubieran reiterado los comportamientos, la víctima se dirigirá a la asesoría confidencial, a través de los correos que se citan a continuación, según el ámbito aplicable, a los que únicamente tendrá acceso la asesoría confidencial de cada ámbito, con el fin de presentar una denuncia, por escrito, por medio de una solicitud según el modelo que se recoge en el anexo I, a los efectos de que se inicie el correspondiente expediente informativo.

El modelo de denuncia se encontrará disponible en el portal web de la Junta de Extremadura <https://www.juntaex.es/es/inicio>

Los correos electrónicos a los que deben dirigirse las denuncias, según el ámbito de aplicación, son los siguientes:

- Ámbito Administración General:

**confidencial.admongral@juntaex.es**

- Ámbito Educativo:

**confidencial.educacion@juntaex.es**

- Ámbito del SES:

**confidencial.salud@salud-juntaex.es**

La asesoría confidencial, unidad responsable de la recepción y tramitación de las comunicaciones de presunto acoso, 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.

# JUNTA DE EXTREMADURA

La asesoría confidencial, en el plazo máximo de **2 días hábiles**, remitirá la denuncia a la comisión instructora competente en cada caso para situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo junto con su informe, en el caso de que haya existido un desarrollo de la fase preliminar.

Las personas legitimadas para presentar la denuncia son:

- a) La persona presuntamente acosada.
- b) La representación unitaria de la persona presuntamente acosada (delegados y delegadas de personal, junta de personal, comité de empresa).
- c) Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso sexual o acoso 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 II) para realizar las actuaciones reguladas en el presente protocolo, debiendo manifestarse el mismo en el plazo máximo de **2 días hábiles**. En todo caso, la persona denunciante, cuando sea una persona distinta a la víctima, no adquirirá la condición de interesada en el procedimiento.

Desde la interposición de la denuncia o en cualquier momento del procedimiento, la víctima puede solicitar estar acompañada durante el proceso por una persona Representante Sindical de las personas Trabajadoras, siendo esta elegida por la propia víctima u otra persona acompañante de su elección.

La comisión instructora, una vez recibida la denuncia, comunicará al órgano competente la apertura del expediente informativo, con el fin de que éste tenga constancia de su existencia y quede a la espera de la propuesta que le elevará, una vez finalizado el procedimiento, la comisión instructora.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

# JUNTA DE EXTREMADURA

La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad. En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, a la persona denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

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

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la Administración de la Junta de Extremadura adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria, medidas cautelares que estarán vigentes hasta la resolución firme que ponga fin al procedimiento dictada por el órgano competente.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a **10 días hábiles**. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros **3 días hábiles** más.

## **7.2.1. Pautas de la investigación**

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

# JUNTA DE EXTREMADURA

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 víctima, a las personas que efectúen declaraciones testificales, si las hubiese, y a la persona presuntamente acosadora. 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 a testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención, siguiendo las siguientes pautas:

- a) Presentación de las personas que componen la comisión instructora 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.

La declaración comenzará por la persona presuntamente acosada, continuando con la persona presuntamente acosadora, siempre por separado, 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 la comisión. Asimismo, podrán proponer la práctica de pruebas sobre los hechos relevantes para la decisión del procedimiento, propuesta que la comisión sólo podrá rechazar cuando sean manifiestamente improcedentes o innecesarias, mediante decisión motivada.

# JUNTA DE EXTREMADURA

A tales efectos, todas las unidades administrativas de la Administración de la Junta de Extremadura deberán colaborar con la comisión instructora, con el fin de recabar todos los elementos de juicio necesarios para concluir la investigación.

Al término de dicha investigación, la comisión instructora redactará un informe de conclusiones.

## **7.2.2. Informe de conclusiones**

El informe de conclusiones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- a) Relación nominal de las personas que han participado, componentes de la comisión instructora, 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 acoso por razón de sexo.
- f) Propuesta de medidas correctoras y paliativas del caso.

Una vez redactado y aprobado por la comisión instructora el informe de conclusiones, éste será remitido al órgano administrativo competente de la Junta de Extremadura.

La Comisión Instructora ejercerá sus funciones actuando como órgano colegiado, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 40/20215, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, debiendo elegirse Presidencia y Secretaría de entre las personas miembros de las distintas Comisiones Instructoras adscritas a la Administración, contando la Presidencia con el voto

# JUNTA DE EXTREMADURA

de calidad en caso de empate en las votaciones que se realicen en el seno de las mismas.

## **7.3. Resolución del expediente**

El órgano administrativo competente, una vez recibido el informe de conclusiones, en un plazo máximo de **3 días hábiles** desde su recepción, adoptará las decisiones que considere oportunas siendo el único capacitado para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

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

En función de las conclusiones recogidas en el informe, el órgano administrativo de la Junta de Extremadura procederá a:

- a) Poner los hechos en conocimiento del Ministerio Fiscal, si se estima que los mismos pueden ser constitutivos de delito.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Acordar el archivo del expediente por no existir situación de acoso o cuando no sea posible su verificación, dando por finalizado el proceso.

En cualquier caso, el órgano de la administración de la Junta de Extremadura competente deberá adoptar aquellas medidas que estime oportunas en función de las propuestas realizadas por la comisión instructora del procedimiento y, en caso de que, en efecto, se determine la existencia de una situación de acoso, se deberá atender a lo siguiente:

# JUNTA DE EXTREMADURA

- a) Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación.
- b) Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura y cualquier otro acuerdo marco que afecte al personal de la Junta de Extremadura.

Por supuesto, la decisión que se adopte se notificará a las partes implicadas, tanto a la persona víctima como a la persona denunciada y, en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de medidas sancionadoras, sino que, será necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la Junta de Extremadura.

Además de las medidas correctoras y sancionadoras que se estimen oportunas, la administración también podrá adoptar aquellas otras de carácter preventivo que convenga necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona acosadora, así como acciones formativas, de sensibilización y de protección de la salud de la víctima.

## **7.4. Seguimiento**

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a **30 días naturales**, la comisión instructora estará obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá al órgano de la administración competente y a la Comisión Técnica de Igualdad de la Junta de Extremadura, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

# JUNTA DE EXTREMADURA

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

Por su parte, el órgano administrativo competente realizará un seguimiento sobre la ejecución y aplicación de las medidas preventivas y correctoras adoptadas e informará sobre éstas al personal delegado de prevención en el comité de seguridad y salud laboral correspondiente al ámbito de actuación, preservando los datos identificativos de las personas implicadas.

También se informará a la Comisión Técnica de Igualdad de la Junta de Extremadura sobre el número de denuncias de acoso sexual y acoso 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. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor**

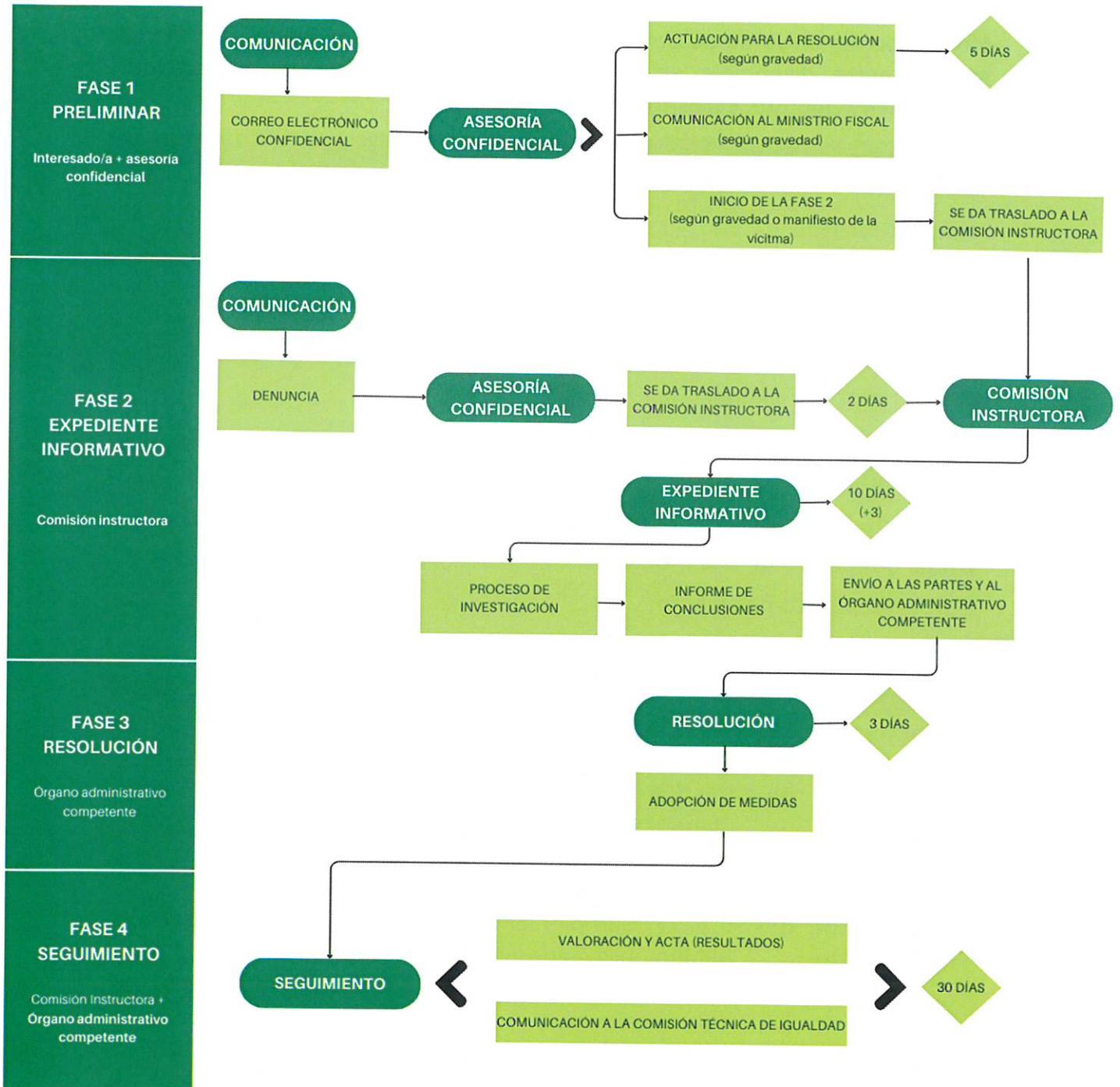
---

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor desde la fecha de su aprobación y manteniéndose vigente durante 4 años.

No obstante, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre y se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forme parte del plan de igualdad.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la jurisdicción administrativa, civil, laboral o penal.

## 9. Flujoograma de actuación



# JUNTA DE EXTREMADURA

## ANEXO I. DENUNCIA FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Modelo de denuncia de acoso sexual o acoso por razón de sexo (este modelo se encuentra disponible en el portal web de la Junta de Extremadura <https://www.juntaex.es/es/inicio>)

### DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA DENUNCIA

Núm. NIF/NIE:.....  
Nombre:.....  
Primer Apellido:.....  
Segundo Apellido:.....  
Sexo: Hombre  Mujer   
Domicilio:.....  
Provincia:..... CP:..... Población:.....  
Teléfono:..... Correo electrónico:.....  
Datos del Centro de trabajo:.....  
Datos del puesto de trabajo:.....

### INFORMACIÓN BÁSICA DE PROTECCIÓN DE DATOS

<b>Responsable del Tratamiento</b>	Titular de la Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Extremadura
<b>Finalidad del Tratamiento</b>	Gestión del procedimiento para la prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo, en la Administración de la Junta de Extremadura
<b>Legitimación del Tratamiento</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,

# JUNTA DE EXTREMADURA

	<p>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.</p> <p>La base jurídica de la finalidad del tratamiento se encuentra en: la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.</p>
<b>DESTINATARIOS de cesiones o transferencias</b>	No se cederán datos a terceros, salvo obligación legal.
<b>DERECHOS de las personas interesadas</b>	Tiene derecho de Acceso, Rectificación y Supresión de los datos, así como otros que se describen en la información adicional.
<b>Información adicional</b>	<p>"Puede consultar Información Adicional y detallada sobre Protección de Datos en <a href="https://www.juntaex.es/temas/administracion-publica/proteccion-de-datos-y-seguridad-de-la-informacion">https://www.juntaex.es/temas/administracion-publica/proteccion-de-datos-y-seguridad-de-la-informacion</a></p>

## DATOS DE LA DENUNCIA

**TIPO DE ACOSO:** Sexual  Por razón de sexo

**DATOS DE LA PERSONA AFECTADA** (en caso de ser distinta de la persona denunciante deben indicarse los datos que se conozcan, al menos: nombre, apellidos y datos del centro de trabajo)

Núm. NIF/NIE:.....

Nombre:.....

Primer Apellido:.....

Segundo Apellido:.....

# JUNTA DE EXTREMADURA

Sexo: Hombre  Mujer

Domicilio:.....

Provincia:..... CP:..... Población:.....

Teléfono:..... Correo electrónico:.....

Datos del Centro de trabajo:.....

Datos del puesto de trabajo:.....

**DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA** (deben indicarse los datos que se conozcan, al menos: nombre, apellidos y datos del centro de trabajo)

Núm. NIF/NIE:.....

Nombre:.....

Primer Apellido:.....

Segundo Apellido:.....

Sexo: Hombre  Mujer

Domicilio:.....

Provincia:..... CP:..... Población:.....

Teléfono:..... Correo electrónico:.....

Datos del Centro de trabajo:.....

Datos del puesto de trabajo:.....

**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS** (identificación de la persona o personas, relato de los hechos denunciados, adjuntando las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible y dónde éstos tuvieron lugar)

**TESTIGO Y/O PRUEBAS** (posibles testigos y/o posibles pruebas, en su caso)

# JUNTA DE EXTREMADURA

**DOCUMENTACIÓN ADJUNTA: SÍ  NO**

En su caso, explicar la documentación que se adjunta.

**SOLICITO** el inicio del procedimiento establecido en el protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo, en la Administración de la Junta de Extremadura.

Firma

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

**ÓRGANO DESTINATARIO** (debe dirigirse al órgano competente en cada caso conforme al punto 6 de Comisiones Instructoras del presente protocolo)

# JUNTA DE EXTREMADURA

## ANEXO II. CONSENTIMIENTO PARA TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Modelo de consentimiento para la tramitación del procedimiento de actuación ante casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo (este modelo se encuentra disponible en el portal web de la Junta de Extremadura)

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA DENUNCIA	
Núm. NIF/NIE:	.....
Nombre:	.....
Primer Apellido:	.....
Segundo Apellido:	.....
Sexo: Hombre	<input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/>
Domicilio:	.....
Provincia:	..... CP:..... Población:.....
Teléfono:	..... Correo electrónico:.....
Datos del Centro de trabajo:	.....
Datos del puesto de trabajo:	.....

INFORMACIÓN BÁSICA DE PROTECCIÓN DE DATOS	
<b>Responsable del Tratamiento</b>	Titular de Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Extremadura.
<b>Finalidad del Tratamiento</b>	Gestión del procedimiento para la prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo, en la Administración de la Junta de Extremadura
<b>Legitimación del Tratamiento</b>	6.1.a y c) Consentimiento de la persona interesada y 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

# JUNTA DE EXTREMADURA

	<p>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.</p> <p>La base jurídica de la finalidad del tratamiento se encuentra en: la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.</p>
<b>DESTINATARIOS de cesiones o transferencias</b>	No se cederán datos a terceros, salvo obligación legal.
<b>DERECHOS de las personas interesadas</b>	Tiene derecho de Acceso, Rectificación y Supresión de los datos, así como otros que se describen en la información adicional.
<b>Información adicional</b>	<p>"Puede consultar Información Adicional y detallada sobre Protección de Datos en <a href="https://www.juntaex.es/temas/administracion-publica/proteccion-de-datos-y-seguridad-de-la-informacion">https://www.juntaex.es/temas/administracion-publica/proteccion-de-datos-y-seguridad-de-la-informacion</a></p>

## 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 acoso por

# JUNTA DE EXTREMADURA

razón de sexo de la Junta de Extremadura 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 acoso por razón de sexo.

NO doy mi consentimiento a la tramitación del procedimiento de actuación ante presuntas situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Firma

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

ÓRGANO DESTINATARIO (debe dirigirse al órgano competente en cada caso conforme al punto 5 de Comisiones Instructoras del presente protocolo)

# JUNTA DE EXTREMADURA

## ANEXO III. DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Modelo de declaración de confidencialidad en el procedimiento de actuación ante situaciones de presunto acoso sexual y/o acoso 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, y actuación frente al acoso sexual o acoso por razón de sexo en la Junta de Extremadura, 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...

INFORMACIÓN BÁSICA DE PROTECCIÓN DE DATOS	
<b>Responsable del Tratamiento</b>	Titular de Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Extremadura.
<b>Finalidad del Tratamiento</b>	Gestión del procedimiento para la prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo, en la Administración de la Junta de Extremadura
<b>Legitimación del Tratamiento</b>	6.1c) 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.

# JUNTA DE EXTREMADURA

	<p>La base jurídica de la finalidad del tratamiento se encuentra en: la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.</p>
<b>DESTINATARIOS de cesiones o transferencias</b>	No se cederán datos a terceros, salvo obligación legal.
<b>DERECHOS de las personas interesadas</b>	Tiene derecho de Acceso, Rectificación y Supresión de los datos, así como otros que se describen en la información adicional.
<b>Información adicional</b>	“Puede consultar Información Adicional y detallada sobre Protección de Datos en <a href="https://www.juntaex.es/temas/administracion-publica/proteccion-de-datos-y-seguridad-de-la-informacion">https://www.juntaex.es/temas/administracion-publica/proteccion-de-datos-y-seguridad-de-la-informacion</a>