MUNICIPIOS

Ayuntamiento de Cullera

2026/12810 *Anuncio del Ayuntamiento de Cullera sobre la aprobación definitiva del protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.*

ANUNCIO

En fecha 24/08/2026 se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia n.º 161, el acuerdo del M.I. Ayuntamiento Pleno de fecha 28/07/2026 sobre la "Aprobación protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento de Cullera".

Habiendo transcurrido el plazo de 30 días sin que se hayan presentado reclamaciones, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario inicial aprobatorio cuyo texto íntegro se hace público, para su general conocimiento y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local.

VER ANEXO

Cullera, 13 de octubre de 2026.—El secretario general, Antonio Rubio Martinez.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

AYUNTAMIENTO DE CULLERA

Ajuntament de Cullera

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

El presente protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo, ha sido elaborado por el Departamento de Igualdad con la ayuda y asesoramiento de EUROPREVEN SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, S.L. y posteriormente consensuado y acordado entre el Ayuntamiento de Cullera y la representación de las personas trabajadoras en fecha de xxxxxxx/2026.

En el presente protocolo se manifiesta el compromiso unívoco con la prevención, actuación y erradicación frente a cualquier manifestación o conducta de acoso sexual y acoso por razón de sexo y cualquiera otras conductas contra la libertad sexual, incluidas todas aquellas producidas en el ámbito digital.
Se establece por tanto, una política de tolerancia cero ante cualquier conducta que atente contra la dignidad, la integridad o los derechos fundamentales de las personas. Así mismo, este protocolo busca fomentar un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo, adoptando las medidas necesarias para prevenir, investigar y sancionar este tipo de conductas.
Es por ello que las personas abajo firmantes manifiestan y publicitan, su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva de sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa, así como en la difusión e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias y/o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear.

Y para que así conste, se firma por las partes interesadas:

Fdo.:   Regidoria Igualtat

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

Ajuntament de Cullera	Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo	Página 3 de 32

Fdo.: RLT UGT	Fdo.: RLT CSIF

Fdo.: RLT CCOO	Fdo.: RLT SPPLB

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

INDICE DE CONTENIDOS

1. MARCO NORMATIVO APLICABLE 5
1.1. NORMATIVA NACIONAL 5
1.2. NORMATIVA EUROPEA 8
1.3. NORMATIVA INTERNACIONAL 9
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS 10
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA 10
4. DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO 13
5. DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS 14
6. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS 15
6.1. ACOSO SEXUAL 15
6.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO 16
6.3. ACOSO EN EL ÁMBITO DIGITAL 18
6.4. ¿CÓMO DIFERENCIAMOS LOS TIPOS DE ACOSO? 19
7. OBJETIVOS 20
8. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE ACOSO 21
9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN 22
9.1. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO 22
9.2. INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA QUEJA O DENUNCIA 23
9.3. FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL 24
9.4. EXPEDIENTE INFORMATIVO O PROCEDIMIENTO FORMAL 25
9.5. LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO 27
9.6. SEGUIMIENTO 28
10. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES ENTRE VARIAS EMPRESAS EN CASOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS. 29
10.1. OBLIGACIONES DE LAS PARTES 30
10.2. PROCEDIMIENTO DE COORDINACIÓN ENTRE EMPRESAS 31
11. ANEXOS 33
11.1. ANEXO I. GUÍA PARA LA PERSONA QUE SE SIENTE ACOSA
11.2. ANEXO II. COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD
11.3. ANEXO III. COMUNICACIÓN DE ACOSO SEXUAL
11.4. ANEXO IV. CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS

Todas las referencias contenidas en este documento de: empresario/a o empresa, entendemos que hace referencia a la Administración Pública del M.I. Ayuntamiento de Cullera.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

1. MARCO NORMATIVO APLICABLE

1.1. NORMATIVA NACIONAL

La **Constitución Española** en su Capítulo Segundo, sobre los Derechos y Libertades, reconoce que:

"*Los españoles y españolas son iguales ante la ley*, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social" (art. 14).

"*Todos y todas tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral*, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra" (art. 15).

"Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen" (art. 18.1).

"*Todos los españoles y españolas tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo*, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo" (art. 35.1).

El **Código Penal** regula, en su artículo 184, el *delito de acoso sexual*, que se castiga con una pena de prisión de seis a doce meses o una multa de diez a quince meses. Para establecer el delito de acoso sexual se exige pretensión, existencia de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y provocar en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.

Asimismo, si para ello el autor se *prevalece de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica,* 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.

Por último, y muy importante, en este artículo se prevé la posible *responsabilidad de la empresa o persona jurídica* en los delitos de acoso sexual y por razón de sexo, con pena de multa de seis meses a dos años. Las personas jurídicas quedan *exentas* de esta responsabilidad solamente en el caso de que hayan adoptado y ejecutado con eficacia modelos de organización y gestión que incluyan medidas de vigilancia y control para prevenir los delitos de acoso.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,** especifica el significado tanto de *acoso sexual* como de *acoso por razón de sexo,* y establece la obligatoriedad de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas 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.*

La **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual**, en su artículo 12, repite lo mismo que en el apartado anterior, obligando a las empresas además a arbitrar *procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones* que puedan formular quienes hayan sido víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

Las medidas de prevención de las empresas deben *negociarse* con la representación legal de la plantilla.

Por último, las empresas *promoverán la sensibilización* y *ofrecerán formación* para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio, así como incluirán en *la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo* ocupados por trabajadoras, *la violencia sexual* entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

Del mismo modo, el **Estatuto de los Trabajadores**, especifica el *derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo* y establece como motivo de despido disciplinario el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Acciones sancionadoras en el ámbito laboral

El Convenio Colectivo de trabajo del Ayuntamiento de Cullera y su personal laboral, publicado en el BOP número 146 de 21 de junio de 1995, prevé en su artículo 23 información sobre las sanciones existentes en virtud de incumplimientos laborales.

Para el personal funcionario la entidad se acoge al texto actualizado del reglamento de régimen interior regulador de las relaciones entre el M.I. Ayuntamiento de Cullera y el personal funcionario a su servicio, de 25 de julio de 1989. Actualizado a 1 de Diciembre de 1994.

Según el **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** (TRLISOS).:

El *artículo 8* contempla como **infracciones muy graves**:

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

- El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el/la empresario/a, este/a no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Y el *artículo 40* **sanciona** las infracciones muy graves con **multa**, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.

Por su parte, el **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores** (TRET) prevé, en su *artículo 54,* el **despido disciplinario** como sanción por acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al/a empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa.

A modo ejemplificativo, se pueden proponer las siguientes medidas correctivas:

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 de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

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 convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T., que pueden consistir en:

    - el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
    - la suspensión de empleo y sueldo
    - la limitación temporal para ascender
    - el despido disciplinario

Además, desde la corporación se deberá adoptar las medidas preventivas adecuadas para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes.

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.

- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.

- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.

- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

1.2. NORMATIVA EUROPEA

La **Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación,** concreta las denominaciones de "*acoso*" y "*acoso sexual*", equiparando el término "acoso" al de "acoso por razón de sexo" contemplado en la normativa española.

Además, indica que: "El acoso y el acoso sexual son *contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación por razón de sexo* a efectos de la presente Directiva. Dichas formas de discriminación se producen no solo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción. Por consiguiente, se deben prohibir estas formas de discriminación y deben estar sujetas a sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias" (6).

"En este contexto, debe alentarse a los empresarios y a los responsables de la formación profesional a tomar medidas para combatir toda clase de discriminación por razón de sexo y, en particular, a tomar *medidas preventivas* contra el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo y en el acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales" (7).

La **Directiva 2004/113/CE, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro**, reconoce que "La discriminación sexual y el acoso, incluido el sexual, también se producen en ámbitos ajenos al mercado de trabajo. Tal discriminación puede ser igualmente dañina y constituir un obstáculo a la integración plena y con éxito de hombres y mujeres en la vida económica y social" (9).

Ambas Directivas reconocen los actos de acoso como *discriminatorios*.

Por último, el **Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica** (Convenio de Estambul), de 11 de mayo de 2011, indica, respecto al *acoso*, que "Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para tipificar como delito el hecho, cuando se cometa intencionadamente, de adoptar, en varias ocasiones, un comportamiento amenazador contra otra persona que lleve a ésta a temer por su seguridad" (art. 34).

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

Y respecto del *acoso sexual*: "Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que toda forma de comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, de carácter sexual, que tenga por objeto o resultado violar la dignidad de una persona, en particular cuando dicho comportamiento cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, sea castigado con sanciones penales u otro tipo de sanciones legales." (art. 40)

1.3. NORMATIVA INTERNACIONAL

Convenio número 111 de la OIT, sobre la discriminación (empleo y ocupación), que sienta las bases sobre lo que se considera *discriminación por sexo*.

Convenio número 190 sobre la violencia y el acoso (ratificado por España en mayo de 2023), que reconoce que "la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente" (Preámbulo).

Además, señala que las medidas contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo serán aplicables a las conductas que ocurran "*durante el trabajo",* en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

b) en los lugares donde se paga al trabajador/a, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;

e) en el alojamiento proporcionado por el empleador/a, y

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo" (art. 3)

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que obliga a los Estados Partes a adoptar "todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos" (art. 11).

La Plataforma de Acción de Beijing: su eje de análisis F "Mujer y economía" hace alusión a los derechos de las mujeres en el mercado del trabajo.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El Ayuntamiento de Cullera como corporación considera que el acoso, especialmente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, constituyen actos de violencia producidos en el espacio de trabajo que suponen una violación de los derechos fundamentales de integridad física y moral, dignidad, igualdad, libertad sexual y del derecho del trabajo y a la seguridad en el trabajo. Las mencionadas expresiones tienen su origen en relaciones de poder asimétricas y deben ser prevenidas, evitadas y cuando son producidas, tratadas con la finalidad de minimizar las consecuencias en la salud de la víctima. Para obtener la prevención y la correcta actuación ante el acoso el Ayuntamiento de Cullera se compromete a:

- Dar información y formar a toda la plantilla sobre los contenidos del presente protocolo, así como garantizar una eficaz prevención concienciando sobre los valores de respeto a la dignidad.
- Incorporar en el área de prevención de riesgos laborales y en la gestión de RR.HH. actuaciones preventivas y de control que eviten o disminuyan conductas de acoso.
- Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por empleadas del Ayuntamiento de Cullera, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus empleadas.
- Asegurar que toda investigación de los hechos sea confidencial. Proteger a las víctimas, personas que hayan denunciado los hechos o testigos, de posibles represalias. Ofrecer la ayuda necesaria a la víctima de acoso.
- Permitir que cualquier persona que sufra acoso, o tenga conocimiento de ello, pueda denunciar a través del canal específico establecido para ello y activar los mecanismos de actuación para una rápida resolución de la situación.
- Tomar medidas disciplinarias dependiendo de la gravedad de los hechos tanto para las personas culpables de acoso como para aquellas que hayan presentado denuncias falsas.
- Promover la sensibilización y ofrecer formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente protocolo **se establece** para todos los centros de trabajo del Ayuntamiento de Cullera y será de aplicación para todas las personas que presten servicios en dichos centros, incluyendo al personal directivo,

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

al personal contratado, al personal subcontratado, a personas puestas a disposición por empresas de trabajo temporal, personal en formación, en prácticas no laborales, voluntariado, personal eventual, etc.

Los diferentes centros de trabajo que forman parte del Ayuntamiento de Cullera son:

- Oficinas Municipales (Plaza de la Virgen, 5)
- Oficina Servicios Sociales (Plaza de la Virgen, 12)
- Casa de la Cultura (Calle La Bega, 14)
- Auditorio Municipal (Jardines del Mercado Municipal)
- Mercado Municipal e instalaciones anexas
- Casa Consistorial y Oficina ATEN (Plaza de España, 1)
- Centro Municipal de deportes (Avenida Joan Llopis Marí, 3)
- Centro de formación Agustín Olivert “Casa Palomes” (Calle Cervantes, 9)
- Central Policía Local (Calle Sueca, 28)
- EPA (Calle Valencia, 37)
- Oficinas Servicios Sociales en parque Raval
- Servicios Exteriores (Calle Rey Don Martín, 5)
- Edificio Cotaca (Rey don Martín, 3)
- Almacenes en El Mercado al por mayor El Prado
- Polideportivo La partideta (Partideta s/n)
- Cementerio (Calle Ruzafa s/n)
- Pabellón cubierto (Calle Ruzafa s/n)
- Campo de Fútbol Municipal (c/ Sueca)
- Castillo (Subida al Santuario)
- Torre de la Reina Mora (c/ Calvario)
- Casa Enseñanza (Calle Riu, i calle Cervantes)
- Museo del Arroz
- Torre del Marenyet
- Refugio de la Guerra Civil (Jardines del Mercado Municipal)
- Sala de Estudios “La Vila” en Plaza España

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

Añadir cualquier otro centro de trabajo que se abra por el Ayuntamiento en el que se presten servicios por personal empleado del Ayuntamiento de Cullera.

Asimismo, este protocolo se aplicará durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

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 al empleado o empleada, donde toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;

e) en el alojamiento proporcionado por el empleador/a, y

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Con el objetivo de asegurar el cumplimiento del presente protocolo el Ayuntamiento se encargará de informar a toda la plantilla y a las personas que trabajen en los centros de trabajo. La entidad también asume la obligación de facilitar tanto a todo el personal el compromiso de la empresa contra el acoso, como a informar de la existencia del presente protocolo indicando la obligación de cumplimiento del mismo.

En cuanto a su **vigencia**, el Protocolo tendrá una vigencia de 4 años, la misma vigencia que el III Plan de Igualdad de Oportunidades para empleados y empleadas del Ayuntamiento de Cullera (2027 – 2030), del cual forma parte.

El Protocolo se revisará en los siguientes supuestos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

4. DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO

El presente protocolo de actuación en la prevención, denuncia y tratamiento del acoso se pondrá a disposición de la totalidad de la plantilla a través de los canales de comunicación propios de la empresa, como es su sede electrónica y por correo electrónico para aquellas personas que no tengan acceso a la misma.

El protocolo debe llegar a la totalidad de la plantilla, desarrollando recursos necesarios para que aquellas personas que tienen una relación laboral con la organización, o desempeñan las tareas de trabajo fuera del lugar de trabajo, reciban la información necesaria. En la difusión del protocolo se prestará especial atención al lenguaje verbal, las imágenes gráficas y los recursos audiovisuales utilizados con el objetivo de que sea presentado con un uso inclusivo del lenguaje.

Adicionalmente a la elaboración del presente protocolo, se realizará una formación de sensibilización inicial para toda la plantilla.

Además, una entidad que promueva la tolerancia cero ante el acoso sexual y/o por razón de sexo debe:

a) Informar al personal de su organización de los procedimientos previstos para presentar quejas o denuncias frente a las situaciones de acoso

b) Informar de las conductas que se consideran acoso sexual y acoso por razón de sexo y de las sanciones que acarrea en el ámbito de su organización.

c) Realizar acciones formativas periódicas, jornadas, campañas de sensibilización, etc., entre el personal de su organización que incluyan como contenido mínimo:

1. Declaración de principios, definición de los tipos de violencias sexuales, especialmente del acoso sexual y por razón de sexo, incluidas aquellas conductas realizadas en el ámbito digital.

2. Efectos que produce en la persona acosada, en la organización y en la sociedad.

3. Identificación de las medidas reactivas y disciplinarias frente al acoso en la empresa.

4. Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, previsto en el protocolo de la empresa.

La representación de trabajadores y trabajadoras participará activamente en los cursos formativos que se organicen, así como en la promoción de los mismos entre el personal de la organización, incluyendo las conductas en el ámbito digital.

Las acciones formativas y/o de sensibilización en esta materia se realizarán, al menos, una vez al año y se dirigirán a la plantilla y especialmente a las personas que forman parte de la Comisión Instructora y de seguimiento, al personal directivo, mandos intermedios y representación legal de trabajadores y trabajadoras

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

5. LISTADO DE BUENAS PRÁCTICAS

1 **RESPETO.** Se favorecerá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo con independencia del sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Se trasladará a todo el personal (al que se incorpore y a quien forme parte de la misma), los valores de igualdad de trato, dignidad, respeto y desarrollo libre de la personalidad. Queda prohibido utilizar expresiones o modos intimidatorios, insultantes o humillantes.

2 **COMUNICACIÓN.** Se prohíbe el aislamiento o disminución de la normal comunicación entre empleados y empleadas en función de su sexo, orientación, identidad y/o expresión sexual.

3 **REPUTACIÓN.** Se prohíbe mermar o desprestigiar la reputación personal o laboral de cualquier persona integrante del Ayuntamiento de Cullera. Todo ello incluye difundir cotilleos, ridiculizar, rumorear despectivamente, denigrar, imitación de gestos, voces con burla, posturas, etc. No se permiten comentarios sobre la orientación sexual de personas de la entidad ni la realización de chistes o bromas sexistas.

4 **CENSURA PRIVADA.** Se realizarán de manera reservada todas aquellas comunicaciones tendentes a modificar conductas o llamadas de atención por el bajo, mal o inadecuado desempeño laboral. Toda actuación al respecto se realizará sin ninguna otra presencia que la de su superior o superiores, o en su caso, de la persona afectada por la conducta de la persona reprendida, excepto por exigencia legal, por convenio colectivo o por causa de fuerza mayor.

5 **ARBITRARIEDAD NULA.** La asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva queda prohibida. Se prohíbe la asignación intencionada de exceso de trabajo que busque que la persona sea incapaz de realizarlo en su tiempo de trabajo, así como también la prohibición de trabajo o el vacío de funciones. Las tareas encargadas se acomodarán en la medida de lo posible a la experiencia y nivel profesional.

6 **NEGATIVA A COMPORTAMIENTOS SEXUALES.** Se prohíbe, ya sea mediante actos, gestos o palabras, cualquier actitud libidinosa. Aquí se incluye cualquier acto de insinuación, tocamientos ocasionales, roces intencionados, lenguajes obscenos ya sea oralmente, por fax, mail o cualquier otro soporte; así como expresiones sexistas que puedan crear un entorno laboral incómodo, humillante, degradante u ofensivo, debiéndose valorar la sensibilidad de la víctima, así como su posición y asertividad para exponer su rechazo.

7 **REGALOS NO DESEADOS**. No se acepta la realización de regalos o invitaciones no deseadas o aquellos que pudiesen provocar algún tipo de incomodidad a la persona destinataria.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

8 **PREVENIR EL HOSTIGAMIENTO.** Se prohíben actitudes de hostigamiento, directa o indirectamente, por razón de género, identidad de género y orientación sexual. Se prohíbe cualquier trato distintivo, especialmente a mujeres, a consecuencia de exposición por su parte de quejas, denuncias, demandas o reclamaciones que se destinan a impedir la discriminación por razón de sexo o a exigir el cumplimiento de forma efectiva del principio de igualdad de mujeres y hombres.

9 **OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.** Se cuidará que toda la plantilla tenga similares oportunidades de formación y promoción laboral, cuando tengan igual situación de mérito, nivel y capacidad. Especialmente, se garantizará esta igualdad de oportunidades en promoción y formación, a quienes, asumiendo responsabilidades familiares, hayan disfrutado, estén disfrutando o hayan solicitado, cualquier medida de conciliación de vida laboral y familiar.

10 **INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS.** También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

6. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

6.1. ACOSO SEXUAL

Según la Ley Orgánica 3/2007 el acoso sexual es "*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*".

A pesar de que en primera instancia el acoso sexual pretende obtener beneficios sexuales, el objetivo que trasciende con este tipo de conductas es la expresión de poder de una persona sobre otra que por lo general suele ejercer el hombre sobre la mujer. El acoso sexual se considera como una falta muy grave y se puede manifestar de las siguientes formas.

Conductas constitutivas de acoso sexual (ejemplos):

Conductas verbales: entre otras, supuestos de insinuaciones sexuales; proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contacto no deseado por redes sociales indeseado; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual, etc.

Conductas no verbales: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o redes sociales de carácter ofensivo con claro contenido sexual.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

Conductas físicas: contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual quid pro quo: 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.

Acoso sexual ambiental: la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes o comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

6.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La Ley Orgánica 3/2007 define el acoso por razón de sexo como "*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".*

El acoso por razón de sexo tiene su origen en los estereotipos de género existentes en la sociedad, puede ser llevado a cabo de manera horizontal, es decir entre personal de idéntica categoría profesional o de manera vertical, de personal responsable o directivo a personal inferior jerárquico. El objetivo del acoso por razón de sexo es atentar contra personas de un sexo por el simple hecho de pertenecer al mismo, despreciando sus capacidades profesionales y personales.

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, entendiendo 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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

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 personas dependientes.

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

Cuando el motivo de estos comportamientos tiene que ver con las tareas reproductivas y/o de cuidados que tradicionalmente se les ha presumido a las mujeres a consecuencia de la discriminación social que históricamente han sufrido, el acoso, por sexista, y desde la discriminación social, será igualmente constitutivo de acoso por razón de sexo, independientemente de que la persona acosada sea hombre o mujer.

Este tipo de acoso puede constituir una falta grave o muy grave y se puede manifestar de las siguientes formas, siempre que se cumplan los criterios anteriores.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo (ejemplos):

- ***Ataques con medidas organizativas:***

1) Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2) Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3) No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4) Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5) 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.
6) Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7) Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8) Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
9) Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10) Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

- ***Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:***

1) Cambiar la ubicación de la persona separándole de sus compañeros/as (aislamiento).
2) Ignorar la presencia de la persona.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

3) No dirigir la palabra a la persona.

4) Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.

5) No permitir que la persona se exprese.

6) Evitar todo contacto visual con la persona.

7) 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:***

1) Amenazas y agresiones físicas.

2) Amenazas verbales o por escrito.

3) Gritos y/o insultos.

4) Llamadas telefónicas atemorizantes.

5) Provocar a la persona, obligándola a reaccionar emocionalmente.

6) Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.

7) Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.

8) Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

- ***Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:***

1) Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.

2) Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.

3) Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.

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

6.3. ACOSO EN EL ÁMBITO DIGITAL

Comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de **medios tecnológicos**, la pornografía no consentida y la extorsión sexual (o *sexting*), donde la persona acosadora amenaza a la víctima con la difusión de contenido sexual íntimo si no cede a ciertos favores.

También comprende la utilización de la imagen de una persona para realizar anuncios o abrir perfiles falsos en redes sociales o páginas de contactos, ocasionándole una situación de acoso, hostigamiento o humillación.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

6.4. ¿CÓMO DIFERENCIAMOS LOS TIPOS DE ACOSO?

Para distinguir entre **acoso sexual** y **acoso por razón de sexo** se establece que, mientras el acoso sexual implica un interés sexual por parte de la persona acosadora, el acoso por razón de sexo requiere situaciones organizacionales discriminatorias más dispares y no tiene por qué existir intencionalidad por parte de la persona acosadora, debiéndose habitualmente a creencias basadas en estereotipos y roles de género.

El **acoso digital** se realiza necesariamente por medios tecnológicos y puede consistir en conductas se naturaleza sexual o no, aunque siempre se requiere que cause a la víctima una situación de hostigamiento, humillación o acoso, en este caso dentro del ámbito laboral.

El **acoso moral o psicológico** no debe ser confundido con el acoso sexual o el acoso por razón de sexo. Así, se entiende por acoso psicológico toda conducta, práctica o comportamiento realizada en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quien se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente a su entorno laboral.

Por otra parte, el acoso puede tener carácter **vertical** u **horizontal**:

Se habla de **acoso horizontal** cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en un mismo nivel jerárquico en la empresa.

Se habla de **acoso vertical** cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en distinto nivel jerárquico en la empresa. Pudiendo ser descendente o ascendente.

- *Vertical-Descendente*: cuando la persona agresora desempeñe un cargo superior al de la víctima.
- *Vertical-Ascendente*: cuando la persona agresora desempeñe un cargo inferior a la víctima. Habitualmente este acoso suele ser colectivo, es difícil que el acoso vertical-ascendente sea individual, aunque excepcionalmente pueda ocurrir.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

7. OBJETIVOS

Los objetivos por alcanzar con el presente protocolo pueden sistematizarse, entre otros, en:

a) Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos de la organización.

b) Manifestar la tolerancia cero del consistorio frente a las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.

c) Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo en sus distintas modalidades, incluido el ámbito digital

d) Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que permita a las víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo realizar una denuncia de la situación que está sufriendo.

e) Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo en aras a precisar si en el Ayuntamiento se ha producido una situación de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo.

f) Sancionar, en su caso, a la persona agresora de acoso sexual y/o por razón de sexo y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de acoso.

g) Apoyar a la persona que ha sufrido el acoso sexual y/o por razón de sexo para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

8. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE ACOSO

Se constituye una Comisión de Acoso y de Seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por las siguientes personas, miembros de la Comisión de Igualdad:

- Jefa Departamento de Recursos Humanos
- Representante Legal Trabajadores UGT
- Representante Legal Trabajadores CSIF
- Representante Legal Trabajadores CCOO
- Representante Legal Trabajadores. SPPLB
- Agente de Igualdad del Ayuntamiento de Cullera.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares, las personas designadas por las titulares, tras la realización de la formación correspondiente.

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

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

Adicionalmente, esta Comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la **asistencia de una persona experta externa** que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento (durante la instrucción, esta Comisión pasará a llamarse **Comisión Instructora**).

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

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

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

9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

9.1. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO

Prevención y sensibilización del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.

Celeridad

El procedimiento se llevará a cabo con urgencia y se fijarán plazos máximos para la resolución de reclamaciones y denuncias.

Confidencialidad

Durante toda la tramitación del proceso se asegurará la confidencialidad. No se incluirán datos personales siendo estos sustituidos por códigos alfanuméricos en la documentación utilizada y se indicará a las personas que intervengan en el proceso su obligación de guardar secreto.

Protección de la Intimidad

Se protegerá la intimidad de la persona que se siente acosada, así como de aquellas personas que intervengan en el proceso de investigación.

Protección de la dignidad de las personas

Se protegerá la dignidad de la persona que se siente acosada, así como de aquellas personas que intervengan en el proceso.

Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

Principio de presunción de inocencia

Para la supuesta persona acosadora.

Garantía de derechos

Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

Investigación

Investigación exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, que se resolverá tras oír a las personas afectadas y garantizando la imparcialidad.

Actuación

Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.

Resarcimiento

Resarcimiento a la persona acosada y protección a su salud psicológica y física.

Perspectiva de Género

Enfoque de género y derechos humanos en todo el procedimiento.

9.2. INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA QUEJA O DENUNCIA

En el Ayuntamiento de Cullera, la persona que ostenta el cargo de Agente de Igualdad es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Cullera deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero **no podrán ser anónimas**. No obstante, la entidad garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, el Ayuntamiento habilita la cuenta de correo electrónico (**denuncia-acoso@cullera.es**) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la Comisión de Acoso, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja o denuncia, la pondrá inmediatamente en conocimiento de la **Dirección** de la entidad y de las demás personas que integran la **Comisión de Acoso**.

Se pone a disposición del personal el **modelo (Anexo III)** que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso será necesaria para el **inicio del procedimiento** en los términos que consta en el apartado siguiente.

9.3. FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL

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

Recibida la queja o denuncia, la Comisión Instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

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

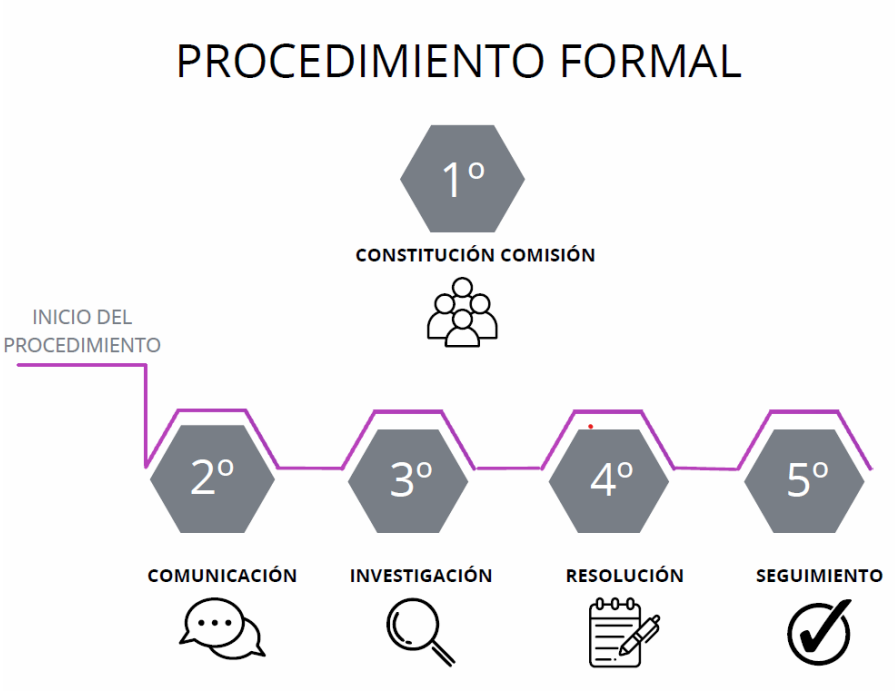
No obstante, lo anterior, la Comisión Instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la Comisión Instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará **acta de la solución** adoptada en esta fase preliminar (con datos codificados) y se **informará a Alcaldía**.

Así mismo, se **informará** a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, y a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad (Comisión de Igualdad), quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

9.4. EXPEDIENTE INFORMATIVO O PROCEDIMIENTO FORMAL



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

La Comisión Instructora realizará una **investigación**[1], en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se proponga, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

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

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión Instructora, la Alcaldía del Ayuntamiento de Cullera adoptará las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares (teletrabajo, cambios de horario, prohibición de contacto telemático), la Dirección de la entidad separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima. A continuación, las y los testigos, y por último a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La Comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, **solicitar asesoramiento externo** en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la Comisión de resolución de conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la Comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la Comisión **levantará un acta** en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. Los datos de las personas implicadas estarán codificados en el acta.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la Comisión Instructora instará a Alcaldía a adoptar las **medidas sancionadoras** oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la Comisión Instructora de acoso instará igualmente a Alcaldía a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la Comisión Instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma **consensuada**, siempre que fuera posible y, en su defecto, **por mayoría simple.**

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

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

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

9.5. LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

La Alcaldía del Ayuntamiento de Cullera o la persona que tenga delegadas estas competencias, una vez recibidas las conclusiones de la Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días hábiles, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la/s víctima/s, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

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

En función de esos resultados anteriores, la Dirección de la entidad procederá a:

a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto

b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión Instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la entidad en este sentido, las siguientes:

1. Separa físicamente a la presenta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
2. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

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

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. La suspensión de empleo y sueldo
3. La limitación temporal para ascender
4. El despido disciplinario

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

Se adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadoras
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

9.6. SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y **en un plazo no superior a treinta días naturales**, la Comisión Instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna **acta codificada** que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se ha implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se **remitirá** a Alcaldía, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

Corresponderá a la Comisión de Acoso instar a la compañía a realizar **auditorías internas** anuales, que verifiquen, circunstancias como, por ejemplo, las siguientes:

- La percepción de la plantilla acerca del clima laboral para identificar posibles factores de riesgo de situaciones de acoso.
- La formación/sensibilización anual obligatoria que se debe realizar a la plantilla, incluidos mandos intermedios y Dirección.
- La difusión efectiva del protocolo a las nuevas incorporaciones a la plantilla que se realicen durante el año, así como la accesibilidad a la documentación anexa.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

- El seguimiento de la efectividad de las medidas que se hayan tomado en casos de acoso (si existieran), así como la satisfacción de la persona o personas afectadas.
- Cualquier otra función que se acuerde mediante acta de la Comisión de acoso.

Todo ello se reflejará en un **informe anual** que incluirá indicadores que demuestren el cumplimiento de las obligaciones anteriores, y documentación anexa. Dicho informe se trasladará a las autoridades competentes y se archivará dentro de la empresa durante un **periodo mínimo de 4 años**. En dicho informe se incluirán marcadores como el n.º de denuncias realizadas, el tiempo de resolución de las mismas, las medidas cautelares impuestas y la formación impartida a las personas empleadas.

10. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES ENTRE VARIAS EMPRESAS EN CASOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS.

En el caso de que la entidad (**entidad principal**) ceda sus empleados y empleadas a otra empresa (**empresa usuaria**), o éstos/as tengan que trabajar en instalaciones pertenecientes a otra entidad jurídica, existe el riesgo de que el acoso se produzca fuera del ámbito físico competencial de la entidad principal, y por lo tanto debe existir un procedimiento de coordinación que permita a ambas entidades comunicarse entre ellas y activar sus correspondientes políticas contra el acoso.

Se consideran **medios de coordinación** cualesquiera de los siguientes (art. 11 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero):

- El intercambio de información y de comunicaciones entre las entidades concurrentes.
- La celebración de reuniones periódicas entre las entidades concurrentes.
- Las reuniones conjuntas de los Comités de igualdad/acoso concurrentes o, en su defecto, de los empresarios que carezcan de dichos comités con RRHH.
- La impartición de instrucciones.
- El establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de los riesgos de violencia sexual existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a las empleadas de las entidades concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación.
- La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las entidades concurrentes.
- La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

10.1. OBLIGACIONES DE LAS PARTES

1. Obligaciones del empresario o empresaria titular del centro de trabajo (empresa usuaria)

- Informar a la empresa principal y al trabajador o trabajadora sobre los riesgos de violencia sexual que puedan afectar a los puestos de trabajo, y las medidas de prevención, por escrito.

- Proporcionar dicha información con carácter previo al inicio de las actividades.

- Proporcionar esta información cuando se ha producido un cambio en los riesgos propios del puesto de trabajo que sea relevante a efectos preventivos.

- Dar instrucciones a la empresa principal sobre las medidas preventivas en materia de acoso sexual de que disponga.

- Adoptar las medidas de prevención del acoso sexual de la empresa principal como propias respecto a los trabajadores y trabajadoras cedidas por ella.

- Designar a una persona o personas encargada/s de la coordinación.

- Que la persona/s encargada/s de la coordinación reúnan los requisitos exigidos (formación específica en igualdad y/o acoso sexual).

- Informar a su Comisión de Igualdad/Acoso o, en su defecto, el departamento de RRHH y RLT.

2. Obligaciones de la entidad principal.

- Exigir a la empresa usuaria, con anterioridad al inicio de las actividades, que acrediten por escrito las medidas de prevención de violencia sexual/acoso sexual

- Exigir a la empresa usuaria, con anterioridad al inicio de las actividades, que acrediten por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de información y formación respecto de los trabajadores y trabajadoras que vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo.

- Dar instrucciones a la entidad principal sobre las medidas preventivas en materia de acoso sexual de que disponga.

- Dar instrucciones cuando se produzca un caso de acoso sexual.

- Designar a una persona o personas encargada/s de la coordinación.

- Que la persona/s encargada/s de la coordinación reúnan los requisitos exigidos (formación específica en igualdad y/o acoso sexual).

- Realizar las comprobaciones oportunas sobre el cumplimiento de las medidas de coordinación del resto de empresas usuarias.

- Informar a la Comisión de Igualdad/Acoso o, en su defecto, al departamento de RRHH y RLT.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

10.2. PROCEDIMIENTO DE COORDINACIÓN ENTRE EMPRESAS

Participantes:

- Empresa usuaria (centro de trabajo)
- Entidad principal
- Trabajador/a víctima de acoso
- Testigos

Se favorecerá en todo momento una relación de confianza entre las partes a través de un adecuado flujo de información entre ellas.

El mando directo del empleado o empleada cedida en su centro de trabajo (empresa usuaria) contará con formación adecuada en igualdad o acoso sexual. También será conocedor de la empresa principal de la que proviene el trabajador o trabajadora cedida, así como de los datos de contacto de esta.

El empleado o empleada cedida será conocedor del presente protocolo, y contará con los contactos directos a su empresa principal y empresa usuaria (y órgano/persona instructora externa, en el caso de que lo haya) que le corresponde, los cuales serán de fácil acceso en todo momento.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

CANAL DE COMUNICACIÓN ENTRE EMPRESA USUARIA Y ENTIDAD PRINCIPAL

La empresa usuaria y la empresa principal establecerán, **al inicio de la relación laboral**, el **canal o los canales** de transmisión de información, y designarán a las **personas encargadas de la coordinación** para ello.

Se recomienda elegir el medio que reduzca al máximo el tiempo de transmisión de la comunicación, y que permita dejar un registro de esta.

Las personas encargadas de la transmisión de la información contarán con **formación** en materia de igualdad o acoso sexual, estando familiarizadas con la terminología a emplear.

En aquellos casos en los que se produzca **un caso de acoso en el propio centro de trabajo** de la empresa usuaria, se seguirán los siguientes pasos:

EMPLEADO O EMPLEADA AFECTADA:

Una vez sufrido el acoso, si desea interponer queja o denuncia, comunicará lo sucedido al departamento de RRHH, donde deberán facilitarle el documento del **Anexo III,** siendo conocedores del presente protocolo.

ENTIDAD:

El departamento de RRHH será conocedor del presente protocolo, siguiendo en todo momento los pasos que en él se indican para la resolución del caso y dándole la misma validez que al suyo propio.

La comunicación del **Anexo III será enviada a la empresa principal** del trabajador o trabajadora cedido/a a través del canal de comunicación establecido al inicio de la relación laboral. El envío se realizará dentro de las **48 horas** posteriores a su recepción.

La empresa usuaria deberá **mantener informada a la empresa principal** de todos los pasos que se realicen para resolver el caso, así como del informe de resolución final.

La empresa usuaria establecerá las **medidas sancionadoras** que se consideren convenientes según su Convenio colectivo o el Estatuto de los Trabajadores.

ENTIDAD PRINCIPAL:

La empresa principal **recibirá la comunicación** de acoso por medio del Anexo III e informará al departamento de RR.HH. de la empresa usuaria de los pasos a seguir a continuación.

Llevará el **seguimiento** de todo el proceso de investigación del acoso realizado por parte de la empresa usuaria y **colaborará** en lo que se le solicite.

Recibirá el **informe de resolución** final del caso y adoptará las **medidas oportunas** respecto de los trabajadores y trabajadoras implicados que sean de su titularidad.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

11. ANEXOS

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

11.1. ANEXO I. GUÍA PARA LA PERSONA QUE SE SIENTE ACOSADA

¿QUÉ PUEDO HACER SI ME SIENTO ACOSADO/A?

A. ***Solicitar información:***

i. A mi organización sobre los procedimientos de actuación específicos.

ii. A la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, quienes deben contribuir a la prevención del acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo.

iii. Al servicio de información y asesoramiento del Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades.

iv. Al servicio de información y asesoramiento de la Consejería correspondiente a la CCAA del centro de trabajo.

B. ***Iniciar el procedimiento establecido en la empresa,*** conforme a lo previsto en el procedimiento o protocolo para la prevención y tratamiento del acoso laboral, sexual y por razón de sexo que exista en mi organización.

C. ***Presentar una denuncia por delito,*** que nunca podrá ser anónima y podrá presentarse ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ante la Policía Nacional o Guardia Civil, o juzgado de guardia.

¿DÓNDE PUEDO RECIBIR INFORMACIÓN O ASISTENCIA ADICIONAL EN CASO DE SUFRIR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO?

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades
C/ Condesa de Venadito nº 34, 28027 Madrid
juridico@inmujer.es
Teléfono: 914 528 500
Consultas genéricas: https://www.inmujeres.gob.es/elInstituto/contacto.do

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

11.2. ANEXO II. COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Compromiso de confidencialidad

Don/Doña_____ habiendo sido designado por el Ayuntamiento de Cullera para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso laboral/sexual/por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidades e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

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

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

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

Lugar: Fecha: Fdo.:

#CD#

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

11.3. ANEXO III. COMUNICACIÓN DE ACOSO SEXUAL

1. Personas que informa de los hechos

☐ Persona que ha sufrido el acoso: _____

_____

☐ Otras (especificar)_____

_____

2. Datos de la persona que ha sufrido el acoso:

Nombre y apellidos:

DNI:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Tipo de contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

#CD#

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

3. Datos de la persona denunciada:

Nombre y apellidos Grupo/categoría profesional o puesto: Centro de trabajo: Nombre de la empresa:

4. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

5. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre, apellidos y puesto de trabajo:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuáles):

6. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso frente a ……...
……
…….(IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) y se inicie el procedimiento previsto en el presente Protocolo.

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

#CD#

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810

11.4 ANEXO IV. COMUNICACIÓN DE ACOSO SEXUAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO DE ACOSO

NOMBRE Y APELLIDOS:

DNI:

EXPONGO:

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, del acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Cullera y, en consecuencia, las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información.

DECLARO:

Mi consentimiento para participar en la fase de entrevistas del procedimiento iniciado el día ..... para la investigación de los hechos.

Lugar:
Fecha:
Fdo.:

#CD#

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/12810