

**PLAN DE IGUALDAD Y PROTOCOLO EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN ANTE POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO DE LA
MANCOMUNIDAD INTEGRAL DE SERVICIOS “LA SERENA VEGAS-ALTAS”**



I. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres - LOI-, desarrolla el artículo 14 de la Constitución Española que consagra el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo; por su parte, el artículo 9.2 de la Constitución Española establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos que se integra sea real y efectiva.


Según el artículo 1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres -LOI-, ésta tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica social y cultural, para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

La Convención de Naciones Unidas de 18 de diciembre de 1979, sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada por el Estado español en 1983, en su artículo 4.1 señala que la adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente convención, pero de ningún modo entrañará como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y de trato.




El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres -LOI-, en su redacción dada por el RD-ley 6/2019, obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y, en su caso, acordar con los representantes legales del personal en la forma que se determine en la legislación laboral.

Una de las medidas que consagra el citado texto legal es la obligatoriedad de que las empresas que cuenten con 50 o más trabajadores/as elaboren planes de igualdad (sustituir, en su caso, por cualesquiera otro de los supuestos contemplados en el art. 45 LOI). Planes que, en palabras de nuestro legislador estatal, son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Por su parte, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres -LOIL-, en materia de planes de igualdad estableció importantes precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad, y ordenó al Gobierno el desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.



En virtud de ese mandato, 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, obliga a todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres -LOIL-, a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

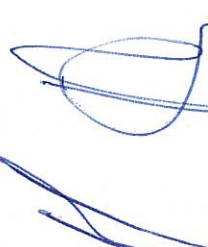


Así mismo, la Disposición Adicional Séptima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, obliga a las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Asimismo, les obliga a elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el Convenio Colectivo o Acuerdo de Condiciones de Trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.


Con las premisas anteriores, el Plan de Igualdad para el personal de esta Mancomunidad ha de constituirse en el referente de las medidas que se vienen adoptando en la última década para lograr que la igualdad y no discriminación, principios consagrados en la Constitución y el resto del Ordenamiento Jurídico, sean reales y efectivas en el ámbito del acceso al empleo público, planes de formación, conciliación de la vida personal, laboral y familiar del personal a su servicio y en la elaboración de un protocolo de actuación para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, completando a la par que complementando lo que se disponga en el Convenio Colectivo como por el Acuerdo de condiciones de Trabajo entre esta Mancomunidad y el personal a su servicio.

II. LEGISLACIÓN APLICABLE


El presente Plan toma como referente la normativa que a continuación se reseña:



- La Convención de Naciones Unidas de 18 de diciembre de 1979, sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada por el Estado español en 1983, que en su artículo 4.1 señala que la adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente convención, pero de ningún modo entrañará como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y de trato.



- La Constitución Española -CE-, que consagra el principio de igualdad y no discriminación ante la ley (art. 14), así como en el acceso a los cargos públicos (art. 23), conminando a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos que se integra sea real y efectiva; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social (art. 9.2).



- La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres - LOI-, cuyos artículos 45 y 46 regulan la elaboración y aplicación de los planes de igualdad, así como el concepto y contenido de los mismos.

- El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

- 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, que tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en las previsiones contenidas en los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias.

- El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, y desarrolla los artículos 22.3 y 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el RD-ley 6/2019, que establecen, respectivamente, la obligación de que la clasificación profesional se realice conforme a criterios libres de discriminación, y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres en Ley el caso de los contratos a tiempo parcial.

- El Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público - TREBEP-, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en cuyo articulado se reconoce el derecho a la no discriminación por razón de sexo, así como la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (art. 14). Igualmente regula una serie de medidas tendentes a favorecer la igualdad que se concretan en obligaciones tales como la paridad en la composición de los órganos de selección (art. 60); la regulación del permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria (art. 49.d), en su redacción dada por el RD-ley 6/2019); también en lo que respecta a la provisión de puestos de trabajo y movilidad, con la figura de la movilidad por razón de violencia de género (art. 82), entre otras. Pero sobretodo el Estatuto es importante, en lo que aquí respecta, por establecer en su Disposición Adicional Octava la obligatoriedad de elaborar y aplicar un plan de igualdad.

- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía de la integridad sexual (ley del solo "sí" es "sí") y Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTB.

III. PARTES QUE LO CONCIERTAN

El Plan de Igualdad es suscrito tanto por la Asamblea como por la representación legal del personal a través de la Comisión de Igualdad. Esta Comisión ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico de

situación realizado y ha aprobado mediante negociación el presente Plan de Igualdad.

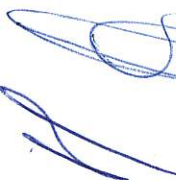
IV. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todo el personal de la Mancomunidad Integral de Servicios “La Serena-Vegas Altas” con independencia de su relación laboral ya sea fija o temporal.


La duración del Plan de Igualdad del personal de esta Mancomunidad se fija en cuatro años, entrando en vigor a partir del día siguiente al de su aprobación por la Asamblea; expirado dicho plazo el presente se entenderá prorrogado por períodos anuales hasta la aprobación de un nuevo Plan.

V. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

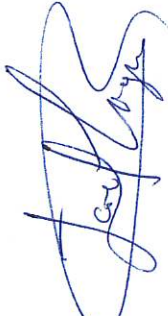
A partir del análisis realizado en el diagnóstico previo a la elaboración del Plan de Igualdad, con la información sobre las características de la plantilla, se realiza una valoración relativa a la situación actual de la Mancomunidad Integral de Servicios “La Serena-Vegas Altas” en materia de igualdad, detallándose las siguientes conclusiones:



1ª. En cuanto a la composición general de la plantilla ésta está integrada por un 75% de mujeres frente a un 25% de hombres destacando que la mayoría del grupo de mujeres es debido a los contratos temporales y con la fórmula de contrato de categoría de aprendiz. Se evidencia un índice de feminización extremo en esta categoría, lo que revela un aparente fenómeno de segregación vertical. Contextualizando estas contrataciones son como consecuencia de los programas de formación y empleo donde como políticas activas de empleo prima la mujer frente al varón y el tiempo es dado por la subvención.



2ª. En lo que se refiere a la distribución por grupo de Titulación y sexo se aprecia que el grupo 1 solo está integrado por mujeres, mientras que el grupo 2 se integra por una mayoría de mujeres, el 69% de la plantilla frente a un 31% de hombres, dándose justamente el caso contrario en el grupo 3 donde hay un 69% de hombres frente a un 31% de mujeres. Solo hay una profesional en el grupo 4 que representaría en términos relativos el 100% y dos profesionales en el grupo 8 donde solo hay hombres. En la categoría de aprendiz, grupo 10, hay un 97% de mujeres frente a un 3% de hombres.



3ª. En determinados colectivos las mujeres aparecen infra representadas como es el caso de los conductores del parque de maquinaria, grupo 8, profesiones de las denominadas masculinizadas y por el contrario las feminizadas están ocupadas en su mayoría por mujeres. Destacar en relación con las el personal monitor del programa ESCALA en la que tres mujeres son monitoras de la especialidad de atención socio-sanitaria de los cuatro

mientras que los hombres, ocupan el 100% de las plazas de monitores de pintura. En el servicio de deportes son 7 hombres y 1 mujer.


4ª. Respecto a la distribución de los puestos que implican mando sobre otras personas, el servicio de deportes cuenta con un coordinador, estando al frente del programa ESCALA una mujer. No obstante hay que dejar constancia que en todos los procesos de selección se han seguido los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. No obstante la máxima representación de la entidad la ostenta la presidencia, que recae en un hombre.

5ª. En materia retributiva, hay que tener en cuenta que la retribución va acorde con las funciones y puesto de trabajo y no en el hecho de que los desempeñen hombres o mujeres en esta entidad. La diferencia observada para el mismo puesto se explica principalmente por la antigüedad media, la temporalidad de los programas, el nivel del puesto y los complementos funcionales, sin evidencias de asignación salarial por sexo.


6ª. Por lo que respecta a la composición de los tribunales de selección se aprecia una distribución equitativa si bien la paridad hasta la fecha no se ha tenido en consideración a la hora de constituir los mismos.



7ª. Durante el último año se observa un mayor número de contrataciones de mujeres.

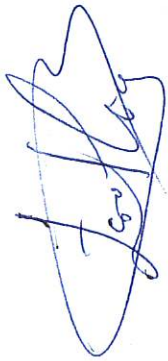


8ª. No hubo solicitudes de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el ejercicio de referencia.



9ª. Los datos de las incapacidades temporales muestran un cierto equilibrio, siendo algo mayoritario las que afectan a las mujeres y por Incapacidad Temporal Laboral.

10ª. En materia de formación no se han llevado a cabo cursos de formación específicos para personas empleadas en la Mancomunidad desde la propia entidad.



11ª.- Al no haber entrado en vigor el protocolo de acoso de la entidad, en trámite a la par que el Plan de Igualdad no quedan constancias de presuntas situaciones de acoso.

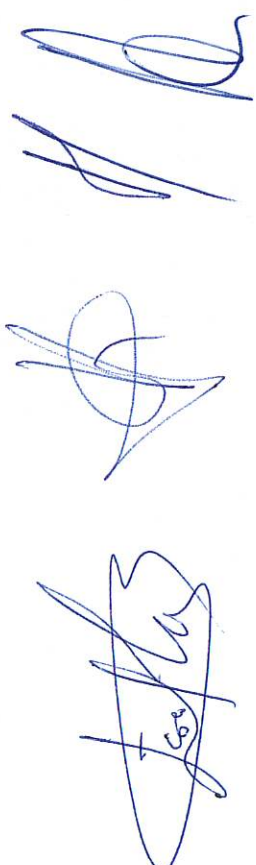
De conformidad con los resultados y conclusiones extraídas del diagnóstico de situación, se ha procedido a la elaboración del presente Plan de Igualdad en el seno de la Mesa de Negociación, de la que forman parte tanto representantes de los Grupos Políticos como de las Organizaciones Sindicales más representativas en la Mancomunidad.

VI. RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA, VIGENCIA Y PERIODICIDAD

La auditoría retributiva realizada en el marco del diagnóstico tiene la vigencia del Plan de Igualdad del que forma parte, es decir, durante los cuatro años siguientes desde la aprobación del Plan en la Asamblea de la Mancomunidad.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA (EJERCICIO 2025)

SEXO	GRUPO	SALARIO BRUTO AÑO	JORNADA
M	1	35.125,68	100%
M	1	16.686,70	50%
M	1	47.567,63	100%
M	1	13.284,32	100%
M	1	26.220,90	100%
M	2	23.101,56	100%
M	2	10.753,08 (julio)	100%
M	2	33.681,09	100%
H	2	2.397,82	100%
H	2	1.026,70	100%
M	2	27.995,25	100%
M	2	16.959,57	100%
H	2	12.493,52	100%
M	4	7.342,42	100%
H	2	28.308,36	100%
M	2	1.328,42	100%
M	2	5.421,90	100%
H	8	27.975,96	100%
H	8	24.352,68	100%
H	3	30.600,24	100%
H	3	30.600,24	100%
H	3	35.512,80	100%
H	3	30.299,23	100%
H	3	29.381,76	100%
H	3	22.848,00	100%
H	3	10.328,90	100%
H	3	6.748,14	100%
M	3	17.330,69	100%
M	2	20.895,03	100%
M	2	IT	100%



SEXO	GRUPO	SALARIO BRUTO AÑO	JORNADA
M	10	9324,09	75%
M	10	9324,09	75%
H	10	9324,09	75%

VII. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez fijada la situación de partida en el diagnóstico que figura arriba de estas líneas, se proponen como objetivo general del Plan de Igualdad alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombres que prestan sus servicios para esta Mancomunidad, ya sea en calidad de personal funcionario o laboral, contribuyendo a detectar y evitar posibles situaciones presentes o futuras que no respeten dicho principio constitucional; y como objetivos específicos:

1. Promover la paridad en la composición de los órganos colegiados de carácter técnico.
2. Fomentar la formación en igualdad tanto en el acceso al empleo público, como a lo largo de la carrera profesional.
3. Establecer una protección efectiva frente al acoso sexual y por razón de género.
4. Proteger y reparar los efectos de la violencia de género en el ámbito del personal al servicio de esta Mancomunidad.
5. Fomentar el uso de una comunicación y un lenguaje igualitario y no sexista.
6. Facilitar en la medida de lo posible la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que prestan sus servicios para esta Mancomunidad.
7. Velar por que no se produzcan discriminaciones retributivas por razón de sexo en materia de clasificación y valoración de los puestos de trabajo.

VIII. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS.

Las citadas acciones y medidas concretas propuestas para tratar de alcanzar los objetivos fijados son las siguientes:

Objetivo 1.- Promover la paridad en la composición de los órganos colegiados de carácter técnico

- Medida 1.1.- Se tenderá a la presencia equilibrada en la composición de los tribunales y demás órganos de selección, de forma que en su conjunto las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, siempre y cuando ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.

- Medida 1.2.- Se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la Administración del Gobierno municipal, como por parte de las Organizaciones Sindicales en las mesas de negociación colectiva y en las comisiones técnicas.

Objetivo 2.- Fomentar la formación en igualdad tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional

- Medida 2.1.- En todos los temarios de acceso al empleo público, ya sean para cubrir bajas temporales mediante las denominadas bolsas de empleo temporal, o para cubrir plazas en propiedad se fijará como mínimo un tema relativo a políticas de igualdad.

- Medida 2.2.- En materia de formación se ofertará anualmente al menos un curso que tenga relación con las políticas de igualdad de oportunidades y/o violencia de género, que incluya desde el nivel básico, hasta la aplicación del enfoque de género, evaluación del impacto de género, presupuestos sensibles al género, etc. Para promover la formación en dicha materia, tanto de mujeres como de hombres, las bases de selección o provisión de puestos de trabajo de los distintos procedimientos selectivos que incluyan una fase de valoración de méritos en concepto de formación, contemplarán un apartado diferenciado relativo a cursos de formación en materia de igualdad. Dichos cursos en materia de igualdad serán valorados en todos los casos y para todas las convocatorias con independencia del puesto de trabajo que sea objeto de selección o provisión.

- Medida 2.3.- Se ofertará igualmente formación referente al conocimiento y abordaje de la violencia de género, a dos niveles: nivel básico y de perfeccionamiento, con criterios amplios a profesionales que trabajen en atención y tratamiento directo con personas en situaciones de vulnerabilidad y/o violencia de género.

- Medida 2.4.- Formar en igualdad al profesorado que imparte los cursos de formación interna, o priorizar que tengan formación, a fin que la perspectiva de género esté presente en la formación continua, así como un lenguaje y comunicación igualitaria e inclusiva.

Objetivo 3.- Establecer una protección efectiva frente al acoso sexual y por razón de género, identidad y orientación sexual que se anexa a este Plan de Igualdad

La Comisión de igualdad supervisará las actuaciones seguidas en la materia, con la periodicidad que este determina y guardando estrictamente la debida confidencialidad.

Objetivo 4.- Proteger y reparar los efectos de la violencia de género

- Medida 4.1.- Se atenderá con especial sensibilidad aquellos casos de mujeres en situación de violencia de género que afecten al personal al servicio la Mancomunidad. Se prestará especial atención a la confidencialidad y tratamiento reservado de dichas situaciones.

- Medida 4.2.- Consolidación de las medidas existentes como: excedencias, reducciones de jornada, permisos y cualesquiera otras que se puedan acordar en aras a las gestiones y trámites, la recuperación integral de las afectadas y a la protección de su integridad física, así como la de su familia.

- Medida 4.3.- Todas las medidas relacionadas con la violencia de género deberán tramitarse de manera preferente y a través de procedimientos especialmente ágiles que garanticen su eficacia.

- Medida 4.4.- La Mancomunidad velará por que los servicios encargados de atender los casos de violencia de género que se puedan detectar, reciban una formación específica en la materia.

Objetivo 5.- Fomentar el uso de una comunicación y un lenguaje igualitario y no sexista, ni androcéntrico

- Medida 5.1.- La Mancomunidad pondrá en marcha los medios necesarios para que todo documento, modelo de solicitudes, normas, escritos administrativos, comunicaciones institucionales, etc., respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista, igualitario y que incluya a todas las personas hombres y mujeres, evitando en las expresiones públicas un lenguaje que suponga menoscabo o minusvaloración para cualquier grupo o por razón de sexo.

- Medida 5.2.- Igualmente, la Mancomunidad velará porque en las imágenes que se difundan a través de sus comunicaciones, su sitio web, etc. se ponga especial atención en no reproducir estereotipos de género, posibilitando así generar nuevas imágenes y modelos que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Medida 5.3.- La Mancomunidad impulsará acciones formativas para que el personal a su servicio tenga herramientas que le faciliten la utilización de un lenguaje y una comunicación igualitaria y no excluyente.

- Medida 5.4.- La Mancomunidad pondrá los medios necesarios para la recogida de la información desagregada por sexos, en todos y cada uno de sus departamentos la y publicación de estas estadísticas periódicamente que posibiliten y divulguen la realidad de la presencia de mujeres y de hombres en la actividad municipal.

Objetivo 6.- Facilitar en la medida de las posibilidades la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- Medida 6.1.- La Mancomunidad junto con la representación legal de las personas trabajadoras informará de las medidas en materia de conciliación a las que pueda acogerse el personal.

- Medida 6.2.- La Mancomunidad se compromete a diseñar una campaña específica dirigida al personal sobre la importancia de la corresponsabilidad y el reparto de tareas, informando a los hombres sobre sus derechos para fomentar la utilización de los permisos parentales.

- Medida 6.3.- La tramitación de las solicitudes relacionadas con las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral previstas en la normativa vigente se despacharán con carácter preferente, evitando dilaciones indebidas, al objeto de que todas las personas que reúnan las condiciones establecidas para su disfrute puedan acceder al mismo en un plazo razonable de tiempo que se fija en 10 días a contar desde la presentación de la solicitud por la persona/s interesada/s.

Objetivo 7.- Velar por que no se produzcan discriminaciones retributivas por razón de sexo en materia de clasificación y valoración de los puestos de trabajo

- Medida 7.1.- La Mancomunidad, representantes de la plantilla y representantes sindicales velarán por que las retribuciones de todo el personal al servicio de la entidad no impliquen ningún tipo de discriminación por razón de sexo, ni directa ni indirectamente. A tal efecto, cuando se proceda a una catalogación de todos los puestos de trabajo o revisión global de la relación de puestos de trabajo, se prestará especial atención para que no se produzca ningún tipo de desigualdad salarial que no esté justificada con criterios objetivos. Con ese propósito se realizará un estudio de situación respecto a las retribuciones salariales en función del sexo, departamentos, grupos, etc., dándose cuenta en la Comisión de Igualdad de los resultados obtenidos para diagnosticar donde se producen las desigualdades y por qué, incorporándolas al Plan .

En la misma línea, se prestará especial atención a que no se produzca ningún tipo de discriminación salarial por razón de sexo en todos aquellos supuestos de creación y reclasificación singular de puestos de trabajo.

IX. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

En el caso de discrepancias en la interpretación de las medidas, la Comisión de Seguimiento dispondrá de 15 días para resolver. De persistir el desacuerdo, las partes acudirán a los servicios de mediación y arbitraje laboral de Extremadura cuya resolución será vinculante.

X CALENDARIO DE ACTUACIONES

CRONOGRAMA 2026-2029:

Objetivo 1. Promover la paridad en la composición de los órganos colegiados de carácter técnico

Medida	2026	2027	2028	2029
Medida 1.1	julio-diciembre	enero-diciembre	enero-diciembre	enero-diciembre
Medida 1.2	julio-diciembre	enero-diciembre	enero-diciembre	enero-diciembre

Objetivo 2. Fomentar la formación en igualdad tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional

Medida	2026	2027	2028	2029
Medida 2.1	julio-diciembre	enero-diciembre	enero-diciembre	enero-diciembre
Medida 2.2	julio	Julio	julio	julio
Medida 2.3	julio-diciembre	abril-diciembre	abril-diciembre	abril-diciembre

Objetivo 3. Establecer una protección efectiva frente al acoso sexual y por razón de género, identidad y orientación sexual

Medida	2026	2027	2028	2029
Medida 3.1	julio-diciembre	enero-diciembre	enero-diciembre	enero-diciembre

Objetivo 4. Proteger y reparar los efectos de la violencia de género

Medida	2026	2027	2028	2029
Medida 4.1	julio-diciembre	enero-diciembre	enero-diciembre	enero-diciembre
Medida 4.2	julio-diciembre	enero-diciembre	enero-diciembre	enero-diciembre
Medida 4.3	julio-diciembre	enero-diciembre	enero-diciembre	enero-diciembre
Medida 4.4	julio-diciembre	junio-noviembre	junio-noviembre	junio-noviembre

Objetivo 5. Fomentar el uso de una comunicación y un lenguaje igualitario y no sexista, ni androcéntrico

Medida	2026	2027	2028	2029
Medida 5.1	julio-diciembre	enero-diciembre	enero-diciembre	enero-diciembre
Medida 5.2	julio-diciembre	enero-diciembre	enero-diciembre	enero-diciembre
Medida 5.3	agosto-diciembre	marzo-agosto-diciembre	marzo-agosto-diciembre	marzo-agosto-diciembre
Medida 5.4	julio-octubre-diciembre	mayo-julio-octubre-diciembre	mayo-julio-octubre-diciembre	mayo-julio-octubre-diciembre

Objetivo 6. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Medida	2026	2027	2028	2029
Medida 6.1	julio-diciembre	abril-diciembre	abril-diciembre	abril-diciembre
Medida 6.2	julio-diciembre	febrero-abril-diciembre	febrero-abril-diciembre	febrero-abril-diciembre

Medida	2026	2027	2028	2029
Medida 6.3	julio-diciembre	enero-diciembre	enero-diciembre	enero-diciembre

Objetivo 7. Velar por que no se produzcan discriminaciones retributivas por razón de sexo en materia de clasificación y valoración de los puestos de trabajo

Medida	2026	2027	2028	2029
Medida 7.1	octubre	octubre	octubre	octubre

Seguimiento y evaluación

Actuación	2026	2027	2028	2029
Informe de seguimiento	Diciembre	Diciembre	Diciembre	diciembre
Evaluación final				diciembre

XI. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Objetivo 1.- Promover la paridad en la composición de los órganos colegiados de carácter técnico

- Medida 1.1.- Paridad en los órganos

- Responsables: Presidencia y Comisión de Igualdad.

- Indicadores: Porcentaje de hombres y mujeres presentes en todos los órganos colegiados de carácter técnico convocados.

- Medida 1.2.- Paridad en las mesas de negociación

- Responsables: Presidencia y Organizaciones Sindicales.

- Indicadores: Porcentaje de hombres y mujeres nombrados por cada parte durante la vigencia del Plan.

Objetivo 2.- Fomentar la formación en igualdad tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional

- Medida 2.1.- Temarios

- Responsables: Presidencia y Comisión de Igualdad.

- Indicadores: Porcentaje de convocatorias de acceso y temarios de igualdad incorporados.

- Medida 2.2.- Formación en igualdad:

- Responsables: Presidencia y Comisión de Igualdad.

- Indicadores: Porcentaje, número y tipología de cursos ofertados anualmente relacionados con las políticas de igualdad; porcentaje de hombres y mujeres que participan en dichos cursos; porcentaje de personas de la Mancomunidad formadas en igualdad.

- Medida 2.3.- Formación en violencia de género

- Responsables: Presidencia y Comisión de Igualdad.

- Indicadores: Porcentaje, número y tipología de cursos ofertados anualmente referidos a violencia de género; porcentaje de hombres y mujeres que participan en dichos cursos; porcentaje de personas de la Mancomunidad formadas en violencia de género.

- Medida 2.4.- Formación en igualdad del profesorado

- Responsables: Presidencia y Comisión de Igualdad.

- Indicadores: Porcentaje y número de cursos cuyo profesorado está formado en igualdad.

Objetivo 3.- Establecer una protección efectiva frente al acoso sexual y por razón de género, identidad y orientación sexual

- Medida 3.1.- Protocolo en caso de acoso sexual

- Responsables: Presidencia y Comisión de Igualdad.

- Indicadores: Cumplimiento de las fechas acordadas para la elaboración del protocolo y posterior cumplimiento del protocolo y de los procedimientos acordados en el caso de denuncia y/o queja.

Objetivo 4.- Proteger y reparar los efectos de la violencia de género

- Medida 4.1.- Atención en casos de violencia de género

- Responsables: Presidencia y Comisión de Igualdad.

- Indicadores: número de casos atendidos.

- Medida 4.2.- Permisos, excedencias, etc. ante casos de violencia de género

- Responsables: Presidencia y Comisión de Igualdad.

- Indicadores: número de solicitudes por tipo.

- Medida 4.3.- Procedimientos ágiles y medidas de protección eficaz ante casos de violencia de género




- Responsables: Presidencia y Comisión de Igualdad.

- Indicadores: plazo de tramitación del procedimiento.



- Medida 4.4.- Formación en materia de violencia de género

- Responsables: Presidencia y Comisión de Igualdad.



- Indicadores: Número de empleadas y empleados por departamentos que han participado en los cursos.

Objetivo 5.- Fomentar el uso de una comunicación y un lenguaje igualitario y no sexista, ni androcéntrico



- Medida 5.1.- Documentos, escritos y comunicaciones lenguaje no sexista ni androcéntrico

- Responsables: Presidencia y Comisión de Igualdad.

- Indicadores: Número de documentos y comunicaciones detectadas que necesitan mejorar, clasificados por departamentos.

- Medida 5.2.- Difusión de imágenes sin estereotipos

- Responsables: Presidencia y Comisión de Igualdad.

- Indicadores: Número de acciones formativas y de mujeres y hombres que hayan participado en las acciones formativas en lenguaje no sexista.

- Medida 5.3.- Acciones formativas lenguaje no sexista ni androcéntrico

- Responsables: Presidencia y Comisión de Igualdad.

- Indicadores: Número de acciones formativas y de mujeres y hombres que hayan participado en las acciones formativas en lenguaje no sexista.

- Medida 5.4.- Publicación de estadísticas

- Responsables: Presidencia y Comisión de Igualdad.

- Indicadores: Porcentaje y número de mujeres y hombres en la actividad municipal.


Objetivo 6.- Facilitar en la medida de lo posible la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Medida 6.1.- Flexibilidad horaria:



- Responsables: Presidencia y Comisión de Igualdad

- Indicadores: Número de mujeres y hombres que solicitan flexibilidad.



- Medida 6.2.- Información de medidas de conciliación

- Responsables: Presidencia y Organizaciones Sindicales.

- Indicadores: Número acciones informativas.



- Medida 6.3.- Campaña de fomento de la corresponsabilidad de tareas

- Responsables: Presidencia y Comisión de Igualdad.

- Indicadores: Número de campañas y de hombres que soliciten permisos parentales.



- Medida 6.4.- Permisos por enfermedad grave de familiares

- Responsables: Presidencia y Comisión de Igualdad.

- Indicadores: Número de solicitudes desagregadas por sexo.

- Medida 6.5.- Tramitación preferente solicitudes de conciliación

- Responsables: Presidencia y Comisión de Igualdad.

- Indicadores: Número de días tramitación.

Objetivo 7.- Velar por que no se produzca discriminaciones retributivas por razón de sexo en materia de clasificación y valoración de los puestos de trabajo

- Medida 7.1.- No discriminación retributiva directa o indirecta por razón de sexo:

- Responsables: Presidencia, Comisión de Igualdad y Organizaciones Sindicales.

- Indicadores: Número de casos detectados y tipología.

XII. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Al objeto de llevar a cabo el seguimiento del grado de cumplimiento del presente Plan de Igualdad, se crea una Comisión de Igualdad con idéntica estructura y representación que la fijada para su estudio y elaboración. A tal efecto, la misma estará constituida:

- En representación de la Administración: Presidencia de la Mancomunidad

- En representación del personal empleado público: por un/a representante de cada uno de los Sindicatos que formen parte de la Mesa General de Negociación de este Mancomunidad.

- En calidad de personas asesoras permanentes de la Comisión actuarán con voz, pero sin voto: Agentes de Igualdad de la Oficina de Igualdad y Violencia de Género de la Mancomunidad.

La Comisión establecerá en su primera reunión los criterios de valoración del grado de cumplimiento del Plan de Igualdad con referencia a los indicadores fijados en el apartado séptimo del presente documento.

La Comisión tiene, igualmente, encomendada la función de analizar e impulsar las actualizaciones que se puedan obtener del diagnóstico de situación conforme se desarrollen los medios informáticos que hagan factible la puesta al día de los mismos.

Será competencia de la Comisión de Igualdad valoración y análisis del Protocolo al que se hace referencia en el Objetivo 3 de las medidas y acciones a implementar, dentro del período de referencia.

Dicha Comisión se encargará así mismo de controlar, vigilar y elevar, en su caso, propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias que pueda detectar en el desarrollo de sus cometidos al órgano competente para la corrección de las mismas.

En lo que respecta a su funcionamiento, la Comisión se reunirá con carácter semestral, para dar cuenta de las actuaciones llevadas a cabo durante el periodo de referencia y para impulsar las medidas contenidas en el presente Plan y todas aquellas que puedan promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito que le compete.

Asimismo, la Comisión podrá reunirse con carácter extraordinario cuando lo determine la Presidencia o lo solicite alguna de las partes para tratar asuntos que no se puedan postergar en atención a su urgencia.

En lo que respecta a la válida composición de la Comisión para tratar los asuntos contenidos en el orden del día, se requerirá en primera convocatoria la presencia efectiva de la Presidencia y la Secretaría, o de las personas que les sustituyan, y de al menos la mitad de cada una de las representaciones política y sindical. En segunda convocatoria, media hora después, sólo será necesaria la presencia de la Presidencia y la Secretaría, o de las personas que les sustituyan, y de al menos un representante sindical.

Por lo que respecta a las votaciones, los asuntos se entenderán aprobados por mayoría simple de cada una de las representaciones, si bien se establece el voto ponderado con referencia a la Asamblea, para los representantes de los Grupos Políticos, y a la Mesa General de Negociación, para la representación sindical.

La Comisión elegirá la persona que haya de realizar las funciones de Secretaría de la misma en su primera reunión. Ésta cumplirá las funciones que con carácter general se fijan para este órgano en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas -LPACAP-.

La Comisión se regirá en el resto de aspectos por lo dispuesto con carácter general por los artículos 15 a 20 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público -LRJSP-.


Cualquier persona que trabaje en la Mancomunidad podrá poner en conocimiento de la Comisión cualquier situación discriminatoria que se haya producido o que se pueda producir.

XIII. DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD


Las partes firmantes del presenta Plan de Igualdad se comprometen a darle la debida difusión entre todo el personal que conforma la plantilla de este Mancomunidad, al objeto de su conocimiento y sensibilización. Copia del mismo se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz, en el tablón de anuncios de la Mancomunidad y en su sitio web.

XIV. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD


El Plan de Igualdad de la Mancomunidad Integral de Servicios “La Serena-Vegas Altas” se mantendrá vigente por los cuatro años indicados anteriormente en el Ámbito temporal en tanto la normativa no obligue a su revisión o se detecte la necesidad de algún ajuste a raíz del seguimiento y evaluación continua del Plan. Por ello, resulta lógica su posible revisión en cualquier momento a lo largo de su vigencia si los resultados de los procesos de seguimiento y evaluación continua indujeran a estimar que el alcance de los objetivos del Plan se viera de alguna manera mermado o dificultado.



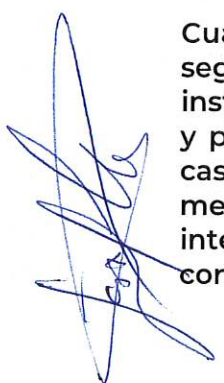
El Plan de igualdad deberá revisarse cuando concurran las circunstancias recogidas en el Art. 9.2 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.



Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.



Las medidas del Plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.



Cualquier discrepancia que surja durante la interpretación, aplicación, seguimiento o evaluación del Plan de Igualdad será tratada en primera instancia por la Comisión de Seguimiento del Plan, que analizará la cuestión y procurará alcanzar una solución consensuada en un plazo de 7 días. En caso de no alcanzarse acuerdo, las partes podrán acudir a los sistemas de mediación o conciliación previstos en la normativa laboral o en los acuerdos interprofesionales aplicables, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan.

Las modificaciones del plan serán sometidas a la aprobación de la Asamblea de la Mancomunidad, previo informe de la comisión paritaria constituida para la elaboración del citado plan.

En Villanueva de la Serena, a 12 junio de 2026


FIRMAS




Fdo.: Víctor Manuel Merino Segador



Fdo.: Ángel Calderón Poves



Fdo.: José Miguel Benítez Blázquez
Representante de los trabajadores por USO
Presidente del Comité de empresa



Fdo.: Olga Lama Rodríguez
Representante de los trabajadores por CSIF
Vocal del Comité de empresa



DOY FE

Fdo.: Bernardo Gonzalo Mateo

**PROTOCOLO EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE POSIBLES
SITUACIONES DE ACOSO**

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISOS

El presente Protocolo se fundamenta en lo dispuesto en la Constitución Española, el Real Decreto Legislativo 2/2015, la Ley 31/1995, la Ley Orgánica 3/2007, la Ley Orgánica 10/2022 y demás normativa de aplicación. Con el fin de asegurar que el personal trabajador de la Mancomunidad Integral de Servicios "La Serena-Vegas Altas" disfrute de un entorno de trabajo en que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, es importante plasmar como principio fundamental en materia preventiva el rechazo absoluto a todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades con mecanismos para prevenir, detectar y actuar frente a cualquier situación de acoso laboral (mobbing), acoso sexual o acoso por razón de sexo que pueda producirse en el ámbito de la organización, garantizando un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de violencia y discriminación teniendo como principios a garantizar:

- El respeto a la dignidad, intimidad, integridad física y moral de las personas trabajadoras.
- La igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación.
- La tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
- La confidencialidad y protección de datos durante todo el procedimiento.
- La protección frente a represalias de las personas denunciantes, afectadas o testigos.
- La imparcialidad, objetividad, celeridad y diligencia en la tramitación de las actuaciones.
- El respeto a la presunción de inocencia y al derecho de audiencia de las personas implicadas.

Por tanto, la Mancomunidad Integral de Servicios "La Serena-Vegas Altas" manifiesta su compromiso respecto al establecimiento de una cultura preventiva y organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando como principio básico el derecho de trabajadores y trabajadoras a recibir un trato respetuoso y digno, como indican los siguientes apartados:

1º.- Toda la plantilla tiene derecho a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser sometido a tratos degradantes ni humillantes. Quedará en todo momento garantizado su derecho al honor, a la intimidad personal y familiar.

2°.- Queda prohibida cualquier acción de intimidación, amenaza o daño entre los miembros de la Organización.

3°.- El personal tiene derecho a una protección eficaz y efectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo, entendiéndose por ésta el estado de equilibrio entre el bienestar físico, mental y social, por tanto, las lesiones y patologías de carácter psíquico están integradas dentro de la obligación de protección que corresponde al empresario.

4°.- La Mancomunidad Integral de Servicios "La Serena-Vegas Altas", se compromete a desarrollar acciones informativas y en su caso formativas entre el personal para prevenir conductas de acoso, así como ofrecer a los trabajadores/as, directivos/as y mandos intermedios, formación en liderazgo, dirección de personas, comunicación, prevención del estrés, habilidades sociales y técnicas de resolución de conflictos.

5°.- La Mancomunidad Integral de Servicios "La Serena-Vegas Altas", se compromete a realizar políticas proactivas para prevenir el enrarecimiento de clima laboral e incentivar la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones interpersonales.

6°.- La Mancomunidad Integral de Servicios "La Serena-Vegas Altas", se compromete a rechazar de raíz el hostigamiento y/o acoso, sea de la índole que sea, sin atender quién sea la víctima o el ofensor, ni cuál sea su rango jerárquico.

7°.- La Mancomunidad Integral de Servicios "La Serena-Vegas Altas", se compromete a desterrar la dirección por amenazas y la gestión mediante el miedo, como formas perversas y éticamente rechazables.

8°.- La Mancomunidad Integral de Servicios "La Serena-Vegas Altas", se compromete a fomentar el diálogo a todos los niveles de la organización como forma principal y prioritaria de gestión empresarial.

9°.- La Mancomunidad Integral de Servicios "La Serena-Vegas Altas", se compromete a aplicar programas de acogida e integración de los/as nuevos/as empleados/as, con la explicación de lo recogido en este documento.

2. OBJETIVO

El presente Protocolo tiene por objeto prevenir, detectar, investigar y actuar frente a cualquier conducta constitutiva de acoso laboral o psicológico (mobbing), acoso sexual y acoso por razón de sexo que pueda producirse en el ámbito de la organización, estableciendo medidas de prevención, canales confidenciales de comunicación y denuncia, procedimientos de actuación e

investigación, medidas cautelares de protección y mecanismos de corrección y sanción, con el fin de garantizar un entorno de trabajo seguro, digno, respetuoso y libre de violencia, discriminación y represalias para todas las personas trabajadoras.

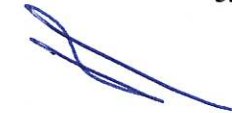
La Mancomunidad Integral de Servicios "La Serena-Vegas Altas", consciente de que las organizaciones pueden constituir lugares propicios para el acoso en el trabajo, ha establecido un nivel de TOLERANCIA CERO ante este tipo de comportamientos, intentado evitar estas actitudes, así como, mediante la puesta en práctica del presente procedimiento

Con este documento se pretende:

- Establecer las formas de proceder a la hora de prevenir, identificar, evaluar e intervenir ante situaciones de presunto acoso.
- Facilitar, a todos los componentes de la Mancomunidad, la identificación de las posibles situaciones de acoso y la forma de proceder al respecto.



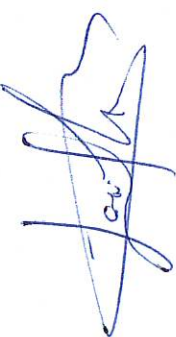
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN



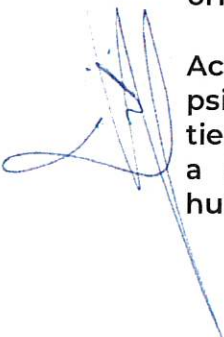
Este procedimiento es aplicable para todos los centros y lugares de trabajo de La Mancomunidad Integral de Servicios "La Serena-Vegas Altas", así como a todas las personas que prestan o puedan prestar servicios en ella, esto es: tanto el personal interno como personal externo.



4. DEFINICIONES



Acoso laboral: En general, toda conducta, actitud o acción que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad, pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona en el ámbito psicológico, ideológico y/o sexual, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta. Se considera así mismo acoso no solo el chantaje sexual, sino cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que atente contra la dignidad como pueden ser comentarios machistas, bromas sobre orientación sexual o identidad de género.



Acoso psicológico en el trabajo: La exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otras que actúan frente a aquélla, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se

da en el marco de una relación de trabajo, suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

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.

Acoso por razón de sexo: es 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 condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo

Acoso discriminatorio Se entiende por acoso discriminatorio toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. En definitiva, el acoso laboral, independientemente de la modalidad, será considerado como un riesgo psicosocial y se adoptarán todas las medidas necesarias para que tales conductas cesen, protegiendo a la víctima y promoviendo procedimientos y medidas eficaces en la organización del trabajo.

FORMAS DE EXPRESIÓN DEL ACOSO

Las formas de expresión del acoso laboral son múltiples y muy variadas. Leyman distingue 45 comportamientos hostiles que pueden ser de distinta naturaleza:

Acciones para desacreditar personal y profesionalmente:

Estas conductas se centran en cuestionar las decisiones del acosado, criticar su trabajo, ocultar información sobre el trabajo, mofarse de su vida privada, de sus convicciones religiosas, de su estilo de vida, imitar sus gestos, su voz, en difundir rumores, etc.

Acciones para limitar las posibilidades de relación social:

Estos comportamientos incluyen no hablar nunca con el acosado e impedir a los compañeros que le dirijan la palabra, asignarle un

puesto de trabajo aislado, retirado del teléfono y el ordenador, no avisarle para reuniones...

Acciones para reducir o saturar la empleabilidad de la víctima:

Estas conductas incluyen la no asignación de tareas o encomendar exceso de trabajo, tareas difíciles, sin sentido, monótonas, degradantes, tareas contra sus principios o demandas contradictorias, tareas por encima o por debajo de su cualificación profesional.

Acciones para reducir la posibilidad de comunicación

Estos comportamientos incluyen el no comunicarse con el acosado, rechazar todo contacto con él, incluso el visual, interrumpirle continuamente para impedir que se exprese, ignorar su presencia, etc.

Acciones que afectan directamente a la salud física y psíquica

Entre estas conductas se encuentra los insultos, gritos, amenazas, agresiones menores, ocasionar desperfectos en bienes (coches, domicilio...), asignación de trabajos especialmente peligrosos, terror telefónico...

Por otra parte, hay que poner de manifiesto que las acciones hostiles de las que se habla, se producen usualmente en algunas organizaciones de trabajo, si bien no suelen responder a las especificaciones (acciones sistemáticas, frecuencia y duración determinada, focalización sobre una persona,...) que las encajarían dentro de la conceptualización de mobbing, si bien, deberían ser consideradas como violencia psicológica que requerirán el debido tratamiento.

Algunas conductas concretas de mobbing clasificadas por factores (Zapf, Knorz y Kulla)

ATAQUES A LA VÍCTIMA CON MEDIDAS ORGANIZACIONALES

- El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar
- Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva
- Cuestionar las decisiones de una persona
- No asignar tareas a una persona
- Asignar tareas sin sentido
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades
- Asignar tareas degradantes

ATAQUES A LAS RELACIONES SOCIALES DE LA VÍCTIMA CON AISLAMIENTO SOCIAL

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona
- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos
- Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella
- No dirigir la palabra a una persona
- Tratar a una persona como si no existiera

ATAQUES A LA VIDA PRIVADA DE LA VÍCTIMA

- Críticas permanentes a la vida privada de una persona
- Terror telefónico
- Hacer parecer estúpida a una persona
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos
- Mofarse de las discapacidades de una persona
- Imitar los gestos, voces... de una persona
- Mofarse de la vida privada de una persona

VIOLENCIA FÍSICA

- Ofertas sexuales, violencia sexual
- Amenazas de violencia física
- Uso de violencia menor
- Maltrato físico

ATAQUES A LAS ACTITUDES DE LA VÍCTIMA

- Ataques a las actitudes y creencias políticas
- Ataques a las actitudes y creencias religiosas
- Mofarse de la nacionalidad de la víctima

AGRESIONES VERBALES

- Gritar o insultar
- Críticas permanentes del trabajo de la persona
- Amenazas verbales

RUMORES

- Hablar mal de la persona a su espalda
- Difusión de rumores

4.2. TIPOS DE ACOSO LABORAL SEGÚN JERARQUÍA

De acuerdo a la jerarquía del acosador/a y afectado/a, el acoso laboral puede ser clasificado en: Ascendente, horizontal o descendente.

• **Ascendente:** Se define como el tipo de acoso, en que la víctima (acosado/a) es una persona, que ocupa un cargo de nivel superior, al que ocupa el o los/as acosadores/as dentro de la organización, es decir cuando una persona que ocupa un cargo superior, es acosado por su subordinado/a (s)

• **Horizontal:** Se define como el tipo de acoso, ejercido por uno/a o varios/as compañeros/as de trabajo de la víctima teniendo el mismo nivel jerárquico dentro de la organización.

• **Descendente:** Se define como el acoso ejercido por una persona, que ostenta un cargo jerárquico superior al cargo ocupado por la víctima (acosado/a). Aquí, generalmente es posible identificar de forma más clara, el abuso de poder.

5. CONSECUENCIAS EN LA SALUD

El Acoso Psicológico (Mobbing) tiene el potencial de causar o contribuir a muchos trastornos psicopatológicos, psicosomáticos y comportamentales.

Sin embargo, no se conoce cuántos individuos que experimentan una situación de mobbing realmente desarrollan efectos sobre la salud. Esto probablemente depende de la duración e intensidad de los estímulos estresantes, pero las peculiaridades de la personalidad de la víctima pueden jugar un rol protector o agravante.

Los efectos sobre la salud generalmente comprenden un número de síntomas, alguno de los cuales se citan a continuación:

PSICOPATOLÓGICOS	PSICOSOMÁTICOS	COMPORTAMENTALES
Reacciones de ansiedad	Hipertensión arterial	Reacciones auto y agresivas
Apatía	Ataques de asma	Trastornos alimenticios
Reacciones de evasión	Palpitaciones	Incremento en el
Problemas de concentración	Enfermedad	de drogas y alcohol.
	Dermatitis	

<p>Humor depresivo Reacciones de miedo Hiperactividad Inseguridad Insomnio Pensamiento Irritabilidad Falta de iniciativa Melancolía Cambios de humor Pesadillas Recurrentes</p>	<p>Pérdida de cabello Dolor de cabeza Dolores articulares Musculares Pérdida de balance Migraña Dolor estomacal Úlceras estomacales Taquicardia</p>	<p>Incremento en el de cigarrillo y Disfunción sexual Aislamiento social</p>
---	---	--

6. PLAN DE ACCIÓN PREVENTIVA

La prevención de unas conductas inadecuadas o violentas como son las conductas de acoso debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de acoso. Para ello, es prioritario el desarrollo de una cultura constructiva en el lugar de trabajo basada en valores éticos de seguridad, respeto mutuo, tolerancia, igualdad de oportunidades y cooperación y calidad del servicio.

Debemos partir de la premisa de que el cuidado y vigilancia de la seguridad y salud del personal contribuyen a mejorar el clima del trabajo y, en última instancia, mejora la calidad del servicio que la Mancomunidad presta a la ciudadanía.

Con este fin se desarrollarán las siguientes acciones:

- **Campañas divulgativas de información y sensibilización:** Las cuales contribuirán a enseñar cómo detectar una situación de acoso (de cualquier tipo) y a informar sobre los derechos y recursos con los que cuentan el personal... Dichas campañas podrán concretarse en la entrega de guías o folletos informativos, en la celebración de jornadas o charlas específicas sobre la materia, convocadas al efecto, así como mediante cualquier otra acción que se considere conveniente para el cumplimiento de los fines del presente Protocolo.
- **Cursos de formación para responsables/ mandos intermedios:** Cuyo contenido les dote de habilidades para contar con estrategias que mejoren el clima de la organización, la prevención de actos de acoso y que fomenten su responsabilidad y competencia a la hora de abordar el conflicto. Dicha formación se facilitará especialmente a aquellos miembros de la Mancomunidad que, en virtud de lo establecido en el presente Protocolo, tengan alguna

competencia en los procedimientos de advertencia o dación de cuenta de dichas situaciones, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.

- Aprobación y puesta en práctica del presente Protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo: La Mancomunidad demostrará con ello su firme compromiso de evitar situaciones de acoso, cualesquiera que sean sus modalidades, al atender éstas contra la dignidad del personal. Para ello, el Protocolo será difundido entre el personal por medios telemáticos y en aquellos casos que fuera posible mediante la entrega de material impreso. También se publicará en la web. Dicho Protocolo se entregará al personal de nuevo ingreso, dentro de la formación e información inicial que se les proporciona.
- Aprobación del sistema de consultas, se establecerá algún sistema (buzón, correo electrónico o teléfono), donde se puedan realizar consultas y recibir asesoramiento informativo sobre acoso (cualquier modalidad), de forma anónima.
- Adopción de medidas preventivas o cautelares que minimicen los efectos del acoso: En defensa de los derechos de las distintas partes afectadas se podrán adoptar las medidas oportunas siempre que exista denuncia formal de dichas conductas.
- El Servicio de Prevención y Régimen Interior realizará periódicamente la evaluación de riesgos psicosociales con el fin de determinar su naturaleza y frecuencia en relación con el trabajo, y para detectar posibles situaciones que pudieran generar conductas de acoso.
- Inclusión en los respectivos Convenios y Acuerdos de cláusulas que prevengan y sancionen actitudes de acoso en el entorno laboral.
- Medidas preventivas de evitación de dichas conductas mediante el diálogo con el presunto actor de la situación de violencia en el trabajo, antes de que esta llegue a convertirse en acoso: Se recabarán apoyos en el entorno laboral de la persona acosada a fin de que la implicación solidaria de los compañeros logre una función protectora.
- Medidas de reparación y retorno a la situación anterior: En los casos de que se pruebe la existencia de acoso, en el caso de la persona acosada, se tratará de reparar la situación generada, así como de evitar cualquier posible represalia que se pudiera producir tanto para el acosado como para cualquier denunciante.
- Elaboración de estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso (cualquier modalidad), así como publicación periódica de

dichos datos, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas.

- Integración de los principios del presente Protocolo: Los criterios de actuación y principios a que la Mancomunidad se compromete en el presente Protocolo deberán integrarse, de forma transversal, en toda la formación continua.
- Evaluación y revisión periódica del funcionamiento o implantación del Protocolo.
- Se procurará, por todos los medios posibles, que todo el personal que preste servicio en la Mancomunidad Integral de Servicios “La Serena-Vegas Altas”, conozca la política de la empresa en esta materia.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UN POSIBLE CASO DE ACOSO LABORAL

Con el objetivo de proteger a la víctima la Mancomunidad Integral de Servicios La Serena-Vegas Altas habilitará canales específicos, confidenciales y accesibles para la presentación de denuncias o comunicaciones relacionadas con situaciones de acoso. Recibida una denuncia, se adoptarán de forma inmediata las medidas cautelares necesarias para garantizar la protección de la presunta víctima, evitar la reiteración de conductas y preservar la confidencialidad de las actuaciones. Las denuncias se tramitarán mediante un procedimiento ágil y preferente, con carácter sumarísimo, respetando los principios de confidencialidad, celeridad, contradicción, protección de la víctima y presunción de inocencia, de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 10/2022 y demás normativa aplicable. Se procurará que la resolución se adopte en el plazo más breve posible.

De acuerdo con lo previsto en la normativa laboral y de igualdad vigente, así como en la Ley Orgánica 10/2022 para los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, el procedimiento será preferente, confidencial y ágil.

1. Presentación de la denuncia o comunicación a través de los canales habilitados.
2. Admisión a trámite y valoración inicial de los hechos comunicados.
3. Adopción inmediata de medidas cautelares, cuando resulte necesario para proteger a la persona afectada y evitar la persistencia de la conducta denunciada.
4. Investigación interna, con audiencia de las partes y práctica de las actuaciones que resulten necesarias.
5. Emisión de informe de conclusiones y propuesta de actuación.
6. Resolución, con adopción de medidas preventivas, correctoras, organizativas o disciplinarias conforme al convenio colectivo y a la normativa laboral aplicable.

7. Seguimiento posterior para garantizar la efectividad de las medidas adoptadas y la ausencia de represalias.

La tramitación se realizará con la máxima diligencia posible, garantizando en todo momento la confidencialidad, la protección de la persona afectada y el respeto a los derechos de todas las personas intervinientes.

**7.1. PERSONAL QUE INTERVIENE EN LA RESOLUCIÓN DEL CASO.
COMISIÓN**

Su función en cuanto a la resolución del posible caso de acoso será:

1.- Recibir todas las denuncias, quejas o consultas en tema de acoso laboral y gestionar, las mismas, de acuerdo a lo establecido en el presente procedimiento.

2.- Actuar de oficio si detecta acoso en las evaluaciones de riesgos, siniestralidad laboral, vigilancia de la salud o expedientes de inadaptación al puesto de trabajo, para ello deberá ponerse en contacto con la persona afectada y solicitar su autorización al respecto.

7.1.1. COMITÉ EVALUADOR

Para solucionar los casos de acoso laboral en el ámbito de La Mancomunidad Integral de Servicios "La Serena-Vegas Altas" se creará un equipo de personas (Comité Evaluador) que será el Órgano encargado de tramitar el procedimiento y estará integrado por:

- Un/a delegado/a de prevención, de las organizaciones sindicales presentes en el Comité de Seguridad y Salud, actuando de forma rotatoria entre dichas organizaciones. El orden de rotación se establecerá por sorteo.
- Asesor/a externo/a a la entidad, especializado/a en Evaluación de Acoso Laboral.
- Un/a miembro del Servicio de Gestión de Recursos Humanos, nombrado por su superior/a inmediato/a.
- En caso necesario, Personal Especialista, si así lo requiere el Comité Evaluador.

Funciones:

1. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la Mancomunidad de los

medios económicos, físicos y materiales necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la Mancomunidad debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del Comité se le requiera.

2. Recibir y dar audiencia a la persona demandada.

3. Recomendar y gestionar ante el Área de Recursos Humanos las medidas cautelares que estime convenientes.

4. Presentar un informe sobre el caso instruido y realizar las recomendaciones pertinentes.

5. Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

6. Cualquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

7.1.2. ABSTENCIÓN

De acuerdo al capítulo II, Sección 4ª, Art.23, de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, los miembros del Comité Evaluador se abstendrán de intervenir en el procedimiento y así lo comunicarán, por escrito, al citado Comité, siempre que se den algunos de los siguientes motivos:

a) Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél; ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa pendiente con alguna parte implicada.

b) Tener un vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable y el parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las personas interesadas, con administradores/as de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores/as, representantes legales o mandatarios/as que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado/a con las partes

citadas para el asesoramiento, la representación o el mandato.

c) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.

d) Haber intervenido realizando peritaje o testificando en el procedimiento de que se trate.

e) Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

Además, con el fin de no crear susceptibilidades innecesarias, también se abstendrá de participar en el procedimiento:

Los delegados/as de prevención que tengan conocimiento de la pertenencia a su organización sindical (ya sea como delegado/a sindical y/o afiliado/a) de alguna de las personas interesadas en el procedimiento (Denunciante o denunciado/a).

7.1.3. RECUSACIÓN:

En los casos previstos en el apartado 7.1.2, podrá promoverse recusación por las partes interesadas en cualquier momento de la tramitación del procedimiento.

La recusación se planteará por escrito dirigida al Comité Evaluador en el que se expresará la causa o causas en que se funda.

En el día siguiente la persona recusada manifestará si se da o no en él la causa alegada. En el primer caso, si el Comité Evaluador aprecia la concurrencia de la causa de recusación, acordará su sustitución acto seguido.

Si la persona recusada niega la causa de recusación, el Comité resolverá en el plazo de tres días, previos los informes y comprobaciones que considere oportunos.

7.1.4. RENOVACIÓN

La renovación de estos cargos o la aprobación de la continuidad de los mismos se realizarán de forma periódica, al menos una vez cada cuatro años.



Este equipo recibirá formación especializada sobre el tratamiento y la intervención organizativa en materia de acoso laboral.

Este Comité se reunirá al menos una vez al año dentro del primer trimestre natural, a fin de diseñar el Plan de Prevención de Acoso y evaluar las incidencias del año anterior. Asimismo podrá ser convocada, a petición de cualquiera de sus miembros si así lo estiman conveniente o derivado del procedimiento de actuación.

7.2. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

A) DENUNCIA O DE OFICIO

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso lo podrá poner en conocimiento de la Mancomunidad del siguiente modo:

1º Cumplimente la comunicación de posible acoso laboral utilizando el modelo Anexo I: Impreso de comunicación de posible caso de acoso laboral.

2º Adjunte toda la información que considere oportuno hacer llegar a la Comité Evaluador.

3º Introduzca todo en un sobre y cerrarlo.

4º Presente el sobre cerrado en cualquier registro utilizando el modelo del Anexo II: Solicitud de registro y dirigiendo al Comité indicando claramente en el sobre "confidencial, entregar el sobre cerrado al destinatario"

5º En todo caso, no será necesario que en la solicitud de registro aparezca que está presentando una comunicación de posible acoso moral en el trabajo, ni la relación de documentos que aporta.

También podrá presentar denuncia la representación legal de las personas trabajadoras y cualquier otra persona que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esta naturaleza.

No se tramitarán:

- Denuncias anónimas.

- Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

B) ACTUACIONES PRELIMINARES Y MEDIACIÓN

El Técnico del Servicio de Prevención y Régimen Interior, que forme parte del Comité Evaluador, informará de inmediato al citado Comité, para que en un plazo de 2 días hábiles, a contar desde el siguiente a la recepción, procedan a reunirse con el fin de llevar a cabo un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso con el fin de decidir:

- No continuar con la tramitación, por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de aplicación de este protocolo, estableciendo las medidas a adoptar al respecto, si es que procede, e informando de lo mismo a el interesado
- Ofrecimiento a la persona afectada de la posibilidad de tratar de resolver el problema a través de la mediación. Se trata de intervenir de manera ágil, donde de manera confidencial, sencilla y discreta se puedan plantear soluciones.

En el caso de que las circunstancias permitan dicha mediación, el Comité Evaluador se entrevistará con la persona afectada y con la denunciada, existiendo la posibilidad de una entrevista conjunta, si así lo desean ambos, con la finalidad de mediar en el proceso, a través de consejos y propuestas prácticas de solución a ambas partes.

El Comité redactará un acta con las conclusiones alcanzadas en la mediación:

- Acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.
- No acuerdo: el procedimiento de mediación se convierte en el paso previo al inicio del procedimiento formal.

Las actuaciones previas y la de mediación tendrán una duración máxima de 10 días laborables, pudiéndose ampliar, el mismo, en caso excepcionales que así lo requieran.

- Tramitar el caso de acuerdo a lo previsto en el siguiente punto:
Intervención formal

C) INTERVENCIÓN FORMAL

C.1.- INICIO

La intervención formal se iniciará:

- Cuando no se haya considerado adecuado iniciar el proceso de mediación, o la persona afectada haya renunciado al mismo.
- Cuando la mediación se haya llevado a cabo, pero no haya solventado el problema.

C.2.- ACTUACIONES

El Técnico/a de SRIPS solicitará la reunión del Comité Evaluador en el plazo máximo de 5 días hábiles a contar desde el día siguiente a la decisión de la Comisión Evaluadora de tramitar el caso, con el fin de iniciar la investigación del mismo.

El Comité:

- Valorará la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como separar laboralmente a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción.
- Practicará, a su juicio, cuantas pruebas de carácter documental y testifical sean necesarias. Del mismo modo, deberá tener acceso a cuanta documentación, incluso la de carácter confidencial, sea necesaria para el esclarecimiento del caso, para ello solicitará consentimiento informado mediante el Anexo IV.
- Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido.
- Podrá contar con la colaboración de personal experto (psicólogos, médicos,..) para la resolución de caso, si así lo precisan.

El desarrollo de estas actuaciones tendrá una duración máxima de 10 días laborables. No obstante, el Comité podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales.

D) RESOLUCIÓN

El resultado de las actuaciones anteriores se plasmará en un informe, detallado, en un plazo no superior a 10 días hábiles a contar desde las actuaciones, en el que se formularán las propuestas de solución.

Incluirá, al menos, la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirá un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Un resumen de los principales hechos del caso.
- Un resumen de las diligencias practicadas por el Comité, incluida en su caso eventuales actuaciones de mediación.
- Una propuesta de las medidas a adoptar.

Este informe se le enviará:

- A los interesados.
- A las personas responsables de la adopción de las medidas propuestas.

7.3. METODOLOGÍA PARA LA RESOLUCIÓN DEL POSIBLE CASO DE ACOSO.

El Comité Evaluador decidirá la metodología a utilizar para la resolución del presunto caso de acoso.

7.4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

- El Comité Evaluador, llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar una vez al año un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo.
- Se garantizará que la política informativa y formativa de la empresa en materia de riesgos laborales incluya la formación adecuada en materia acoso laboral a todos los niveles: personal trabajador, directivo, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales.
- Al menos una vez al año, se actualizará la formación del personal en esta materia y especialmente del personal directivo y mandos intermedios mediante la programación de un curso formativo.
- Se llevará a la evaluación de riesgos y se planificarán, las medidas preventivas resultantes de cada caso concreto estudiado.
- El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas preventivas propuestas corresponderá al Comité Evaluador, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

- Se deberá prestar también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produce la reincorporación del empleado/a público/a que haya estado de baja laboral, después de una denuncia de acoso.
- El Comité Evaluador, realizará un registro y seguimiento estadístico de los casos de acoso laboral e informará, de la evolución de las actuaciones que se propusieron en los casos concretos, al Comité de Seguridad y Salud

8. LISTADO DE GARANTÍA

a) Deber de sigilo:

A toda persona que tenga una relación de servicio con la Mancomunidad Integral de Servicios “La Serena-Vegas Altas” y haya participado en cualquiera de las fases previstas en este procedimiento se le exigirá el deber de sigilo, confidencialidad, secreto y discreción, conforme a lo establecido en la legislación vigente en materia de empleo y administración pública.

b) Protección del derecho a la intimidad y a la privacidad:

1. En todo momento se garantizará la protección al derecho a la intimidad y a la privacidad de las personas que han tomado parte en cualquiera de las fases de este procedimiento.

2. El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 y Reglamento General de Protección de Datos europeo (RGPD-Reglamento UE 2016/679).

c) Derecho de las personas trabajadoras a una protección integral de la salud: La Mancomunidad adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de la persona que haya sido víctima de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo. Así como, brindará el apoyo organizativo, médico y/o psicológico necesario para lograr su total restablecimiento.

d) Ausencia de represalias:

La Mancomunidad Integral de Servicios “La Serena-Vegas Altas” asegurará que no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias, las personas que consideren que han sido objeto de cualquier tipo de acoso en el trabajo, las que planteen una reclamación o denuncia en la misma materia o las que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo al presente Protocolo, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto sometido a régimen disciplinario.

e) Falsa denuncia:

Si de la investigación se concluyera que la persona denunciante ha presentado una falsa denuncia a sabiendas, con el ánimo de difamar a la persona denunciada, esta acción se considerará como un asunto disciplinario.

En Villanueva de la Serena, a 12 junio de 2026

FIRMAS




Fdo.: VÍCTOR MANUEL MERINO SEGADOR



Fdo.: ÁNGEL CALDERÓN POVES



Fdo.: JOSÉ MIGUEL BENÍTEZ BLÁZQUEZ
Representante de los trabajadores por USO
Presidente del Comité de empresa



Fdo.: OLGA LAMA RODRÍGUEZ
Representante de los trabajadores por CSIF
Vocal del Comité de empresa



Fdo.: JOSÉ MARÍA GIL CABEZAS
Asesor en PRL del SPM de FEMPEX



DOY FE

Fdo.: Bernardo Gonzalo Mateo

9. ANEXO I MODELO DE COMUNICACIÓN DE POSIBLE ACOSO LABORAL

Nombre y Apellidos:

NIF:

Dirección:

Categoría Profesional:

Área/Delegación/Servicio:

o: Centro de trabajo:

Teléfono de contacto:

EXPONE:

APORTA LA SIGUIENTES PRUEBAS/DOCUMENTACIÓN:

SOLICITA

Que se proceda a activar el protocolo en materia de prevención y actuación ante
Posibles situaciones de acoso laboral.

En _a de _de 20

Fdo:





mancomunidad
LA SERENA - VEGAS ALTAS

10. ANEXO II: SOLICITUD REGISTRO GENERAL

D./D^a. _____ CON
D.N.I. N° _____ Y DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES EN
C/-----N° _____
DE LA CIUDAD DE C.P. _____

EXPONE

Que se entrega la documentación requerida, según el procedimiento implantado en el ámbito preventivo de la Mancomunidad Integral de Servicios "La Serena-Vegas Altas", e introducido, junto con toda la documentación de la que dispongo, en un sobre cerrado que se adjunta.

SOLICITO

Se tenga por presentado este escrito a los efectos oportunos.

En _____ a ___ de _____ de 20__

Fdo:

11. ANEXO III. MODELO DE INFORME FINAL

Composición del Comité Evaluador:

-D. /Dña.: -D. /Dña.: -D. /Dña.:
--

Personal Especialista:

-D. /Dña.: -D. /Dña.: -D. /Dña.:
--

-D. /Dña.: -D. /Dña.:

Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma:

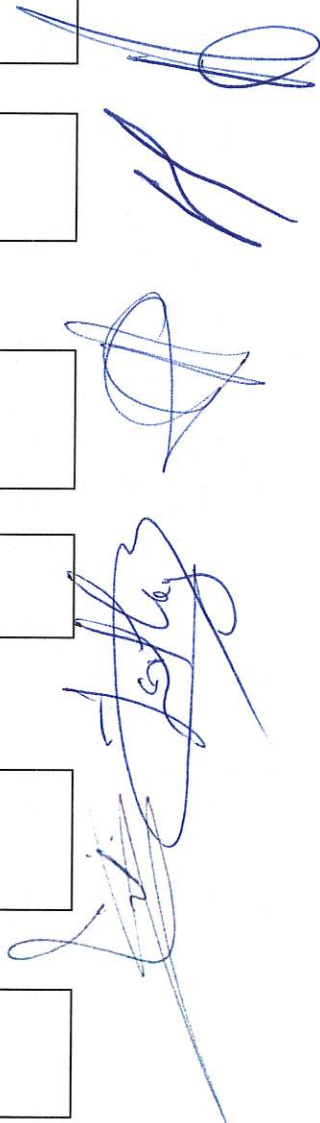
-D. /Dña.: -D. /Dña.: -D. /Dña.:
--

-D. /Dña.: -D. /Dña.:

Actuaciones previas: Valoración e informe inicial del caso.

-D. /Dña.: -D. /Dña.: -D. /Dña.:
--

-D. /Dña.: -D. /Dña.:



Actuaciones: Testimonios, pruebas, resumen de los principales hechos, etc.

D./D^a

Conclusiones.

Medidas propuestas.

En Villanueva de la Serena, _____

12. ANEXO IV. MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por la presente, D. /Dña. _____ manifiesta su consentimiento para que, si procediese, los miembros de la Comité de Valoración,

1. puedan acceder a cuanta información y datos, incluso los confidenciales, sean necesarios para llevar a cabo de manera conveniente la investigación relativa a la denuncia de acoso laboral. Todo ello al amparo de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 y Reglamento General de Protección de Datos europeo (RGPD-Reglamento UE 2016/679).

En _____, a ___ de _____ de 20__

Fdo.: D/Dña.....

FIRMA

