

 Logroño	PROCEDIMIENTOS	CÓDIGO: PER.PRO.43
	TÍTULO: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	REVISIÓN: 0
		FECHA: 20/02/2026
		HOJA 1 DE 25

A- PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Este procedimiento define y describe el protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo en el marco del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Logroño.

B- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El **Ayuntamiento de Logroño**, en su empeño por salvaguardar la dignidad de todas las personas trabajadoras que integran la entidad, se compromete a crear y mantener un entorno respetuoso con la dignidad y la libertad personal. Una de las manifestaciones más patentes de la desigualdad real que hay todavía en nuestra sociedad es la presencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el entorno laboral. Esta forma de violencia, además, atenta contra un número significativo de derechos fundamentales básicos de la persona: la libertad, la intimidad y la dignidad, la no discriminación por razón de sexo, la seguridad, la salud y la integridad física y moral.

Somos conscientes de que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral constituyen una problemática social presente en todas las actividades profesionales, afectando a un número significativo de personas trabajadoras. De acuerdo con los datos de organismos nacionales e internacionales en materia de igualdad, las mujeres son las principales víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo. En coherencia con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, este protocolo adopta medidas específicas para prevenir y corregir dicha desigualdad.

Los efectos negativos de estas conductas de violencia tienen una incidencia directa en la salud y seguridad de las personas afectadas, así como en la propia organización, al generar entornos tóxicos, incrementar los costes derivados del absentismo y disminuir la productividad.

Por estos motivos, el Ayuntamiento de Logroño subraya su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, incluyendo el acoso digital, así como frente a cualquiera de las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral que ocurran en el ámbito de la organización y en cualquiera de sus manifestaciones.

Este compromiso se materializa en el cumplimiento de lo dispuesto en:

- Artículos 46 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Artículo 12 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical
- Artículos 14 y 53 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
- Artículos 7, 8 y en el Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro
- Artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo, la administración se compromete a establecer un procedimiento que **permita dar solución a las reclamaciones con las debidas garantías**, basándose en la normativa legal vigente, así como a la **investigación exhaustiva de los hechos** cuando la persona empleada inicie un procedimiento de denuncia. En todo caso, la entidad garantizará la confidencialidad del procedimiento, así como la protección a cualquier persona trabajadora afectada por el proceso.

 Logroño	PROCEDIMIENTOS	CÓDIGO: PER.PRO.43
	TÍTULO: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	REVISIÓN: 0
		FECHA: 20/02/2026
		HOJA 2 DE 25

Se establece la prohibición de represalias hacia las víctimas, las personas denunciantes, que testimonian o hacia todas aquellas que muestren su apoyo ante la denuncia o la persona denunciante. Del mismo modo, la organización se compromete a seguir el procedimiento establecido en el protocolo, evitando en todo momento el uso de decisiones arbitrarias o de venganza privada.

C- COMPROMISO EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

El presente documento deja registrada la tolerancia cero por parte del Ayuntamiento de Logroño ante conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Es una herramienta clave que debe permitir que todas las intervenciones que se lleven a cabo se realicen de manera coordinada y eficaz frente al acoso, y establece el procedimiento a seguir, entendido como las medidas, reglas o actos concretos establecidos formalmente para abordar una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo

Al adoptar este protocolo, el Ayuntamiento de Logroño quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que desempeñe su actividad laboral en el Ayuntamiento de Logroño, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado. Igualmente, todas aquellas personas de empresas externas y ajenas que mantengan una relación laboral con la Administración (clientes, proveedores, etc.) quedarán sujetas a este protocolo.

Asimismo, el Ayuntamiento de Logroño asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a todos aquellos organismos que establezcan una relación laboral con el Ayuntamiento de Logroño. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas, entidades u administraciones.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la administración y, por lo tanto, el Ayuntamiento de Logroño no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

- en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- en los lugares donde toma su descanso la persona trabajadora o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora vinculados a una actividad laboral
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

 Logroño	PROCEDIMIENTOS	CÓDIGO: PER.PRO.43
	TÍTULO: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	REVISIÓN: 0
		FECHA: 20/02/2026
		HOJA 3 DE 25

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. Asimismo, al tratarse de una entidad de carácter público, el presente documento da traslado a las obligaciones recogidas en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, donde se reconoce de manera específica el derecho fundamental de las personas trabajadoras a no ser discriminadas, ni ser víctimas de acoso sexual o por razón de sexo. Igualmente, la normativa vigente resalta la obligación de la administración de establecer protocolos de prevención, detección y actuación frente a estas conductas.

En efecto, Ayuntamiento de Logroño al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Con respecto a la prevención, se implementarán campañas de sensibilización, acciones formativas y la difusión de información dirigida a todo el personal, con el objetivo de fomentar entornos de trabajo seguros, respetuosos e inclusivos.

En Logroño, a 11 de diciembre de 2025

 Logroño	PROCEDIMIENTOS	CÓDIGO: PER.PRO.43
	TÍTULO: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	REVISIÓN: 0
		FECHA: 20/02/2026
		HOJA 4 DE 25

D- OBJETO

El presente Protocolo tiene por objeto garantizar, en el ámbito del Ayuntamiento de Logroño, el **rechazo firme del acoso sexual y del acoso por razón de sexo**, asegurando un entorno administrativo libre de discriminación y violencia.

Asimismo, persigue definir aquellos procedimientos de **detección, comunicación, investigación y resolución; y proteger a las personas afectadas**, respetando los principios de legalidad, imparcialidad, confidencialidad y debida instrucción. De igual manera, se promueve la **prevención de dichas conductas** a través de medidas formativas, de sensibilización y vigilancia.

Los objetivos del presente Protocolo son:

1. Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo con el objetivo de crear una cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo.
2. Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento con el fin de atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el Protocolo.
3. Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad aplicando un enfoque de género y de respeto a los derechos humanos.
4. Establecer las medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
5. Implantar un canal de comunicación interno, confidencial, seguro, rápido fácil y accesible para todas las personas trabajadoras.
6. Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas, respetando el principio de presunción de inocencia de las personas acusadas durante todo el procedimiento.
7. Aplicar medidas de acción ante posibles agresiones estableciendo las sanciones oportunas a las personas agresoras, así como medidas de apoyo y acompañamiento a la víctima.
8. Apoyar a la persona que ha sufrido cualquiera de estas situaciones para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.

La implantación de un protocolo sirve también para informar y formar a las personas trabajadoras y responsables de la administración sobre cuáles son estas conductas. Esta mejor información y formación sobre el acoso contribuirá a descubrir y prevenir estas conductas de forma temprana.

Por lo tanto, los protocolos tienen como objetivo establecer en el entorno laboral un procedimiento de actuación en caso de que algún trabajador o trabajadora que detecte o considere que es objeto de acoso sexual, por razón de sexo, o cualquier conducta delictiva contraria a la libertad sexual y la integridad moral. Permite así actuar y aclarar la presencia de una situación de acoso y que se adopten las medidas oportunas y se disponga de los medios necesarios para afrontar el problema y evitar que se repita.

 Logroño	PROCEDIMIENTOS	CÓDIGO: PER.PRO.43
	TÍTULO: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	REVISIÓN: 0
		FECHA: 20/02/2026
		HOJA 5 DE 25

E- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será divulgado a toda la plantilla, siendo de aplicación a todas las personas trabajadoras y altos cargos.

El presente protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Logroño con independencia del tipo de relación laboral: personal laboral, personal funcionario, personal externo/eventual (gabinete de presa, etc.), personal en prácticas, personal ETT o personal que preste servicios para el organismo sin ningún tipo de distinción a tal efecto. El protocolo se extiende tanto a la sede principal como a lugares destinados a la ejecución de la actividad de la entidad.

La responsabilidad de la administración abarca tanto la protección a las personas de la entidad ante conductas de acoso producidas entre personas de la entidad o por personas externas como de las personas externas vinculadas a la administración, aunque no tengan un vínculo laboral con ésta.

El protocolo regirá en las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

- en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- en los lugares donde toma su descanso la persona trabajadora o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora vinculados a una actividad laboral
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

 Logroño	PROCEDIMIENTOS	CÓDIGO: PER.PRO.43
	TÍTULO: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	REVISIÓN: 0 FECHA: 20/02/2026
		HOJA 6 DE 25

F- MARCO LEGAL

Ámbito Internacional

- Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación de 1958.
- Convenio número 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de 2019.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995.

Ámbito europeo

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2005, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), 2011.

Ámbito nacional

- Constitución Española.
- Estatuto de los Trabajadores.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- 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.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- 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.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
- 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.

 Logroño	PROCEDIMIENTOS	CÓDIGO: PER.PRO.43
	TÍTULO: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	REVISIÓN: 0
		FECHA: 20/02/2026
		HOJA 7 DE 25

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Criterio Técnico OE ITSS nº 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y S.S. en Riesgos Psicosociales
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos

Ámbito autonómico

- Ley 3/2011, de 1 de marzo, de prevención, protección y coordinación institucional en materia de violencia en La Rioja
- Ley 11/2022, de 20 de septiembre, contra la Violencia de Género de La Rioja.
- I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja 2022-2026
- Ley 7/2023, de 20 de abril, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de La Rioja

 Logroño	PROCEDIMIENTOS	CÓDIGO: PER.PRO.43
	TÍTULO: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	REVISIÓN: 0
		FECHA: 20/02/2026
		HOJA 8 DE 25

G- MIEMBROS DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

En Logroño, a 11 de diciembre de 2025:

Con el fin de facilitar el desarrollo e implementación del presente Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, se designa en el seno del proceso de negociación del Plan de Igualdad a una Comisión Instructora que tendrá encomendada la función principal de llevar a cabo la correcta implantación del presente Protocolo encomendándole, a título enunciativo y limitativo, las siguientes funciones:

1. Implementar y ejecutar los procedimientos de cumplimiento, siguiendo las directrices establecidas por la Comisión de Igualdad de la entidad.
2. Poner en marcha un canal de comunicación “Canal de Comunicaciones” para la recepción de denuncias.
3. Recepcionar y registrar las denuncias presentadas por personas trabajadoras o terceros, así como investigar de manera minuciosa y detallada a través de un proceso que garantice la confidencialidad y protección de todas las personas implicadas.
4. Divulgar el Protocolo, la cultura de rechazo a cualquier conducta constitutiva de acoso sexual y/o por razón de sexo y los principios corporativos de igualdad y no discriminación.
5. Cooperar con el resto de miembros del Ayuntamiento de Logroño para la elaboración de procedimientos que contribuyan a la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
6. Transmitir información relevante a la junta de gobierno.
7. Contribuir en la identificación de situaciones de riesgo en la entidad.

Las personas que forman parte de la Comisión Instructora son:

- Nombre: Paloma Ruiz Cadirat - Cargo: Perteneciente al área de personal
- Nombre: Eva María Lacarra Córdova - Cargo: Agente de Igualdad
- Nombre: Miguel Ángel Ruales Trapero- Cargo: Representante legal de las personas trabajadoras por parte de UGT.
- Nombre: Piedad Valverde López- Cargo: Representante legal de las personas trabajadoras por parte de CCOO.

En el supuesto de que las personas responsables no se encuentren disponibles, sustituirá alguien con funciones similares.

Por otro lado, Las personas que forman parte de esta comisión instructora, **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 cualquier miembro de la comisión o por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Firma de la Comisión instructora:

Paloma Ruiz Cadirat	
Eva María Lacarra Córdova	
Miguel Ángel Ruales Trapero	
Piedad Valverde López	

 Logroño	PROCEDIMIENTOS	CÓDIGO: PER.PRO.43
	TÍTULO: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	REVISIÓN: 0
		FECHA: 20/02/2026
		HOJA 10 DE 25

H- DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD, CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR DEL PROTOCOLO

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor tras su aprobación el 11 de diciembre de 2025, así como, a partir de su comunicación a la plantilla de la administración, a través de tablón de anuncios y mail manteniéndose vigente durante la vigencia del Plan de igualdad. Sin perjuicio de que se pueda modificar a solicitud expresa por parte del Ayuntamiento o de la representación legal de las personas trabajadoras.

Asimismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- 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 sexual y acoso por razón de sexo.
- 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 entidad y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la Ayuntamiento de Logroño, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la administración por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando se prevea necesario debido a circunstancias debidamente motivadas por la Comisión Instructora.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

 Logroño	PROCEDIMIENTOS	CÓDIGO: PER.PRO.43
	TÍTULO: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	REVISIÓN: 0
		FECHA: 20/02/2026
		HOJA 11 DE 25

I- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

Los conceptos y definiciones de las conductas de acoso que se plasmen en los protocolos no pueden ser, en ningún caso, más restrictivos que los establecidos en las normas legales.

Acoso por razón de sexo:

Lo constituye un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical).

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

a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.

c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

d) Que no se trate de un hecho aislado.

e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

- Tener actitudes condescendientes o paternalistas.
- Decir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Tener conductas discriminatorias por razón de sexo.
- Utilizar formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.

 Logroño	PROCEDIMIENTOS	CÓDIGO: PER.PRO.43
	TÍTULO: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	REVISIÓN: 0
		FECHA: 20/02/2026
		HOJA 12 DE 25

- Utilizar humor sexista.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.
- Otorgar un trato discriminatorio a causa de las tareas reproductivas o de cuidado que tradicionalmente se asocian a las mujeres como consecuencia de la discriminación social sufrida durante décadas.
- No asignar tareas o asignar tareas sin sentido o degradantes en función del sexo.

Todo ello formando parte de actitudes que se repiten de forma continuada en el tiempo y no tratándose de hechos aislados.

Acoso sexual:

Lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática), no deseado, de índole sexual, que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical).

Dentro de las conductas constitutivas de acoso sexual podemos diferenciar conductas como el chantaje sexual o el acoso sexual ambiental. El **chantaje sexual o acoso sexual “quid pro quo”** 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, mientras que el **acoso sexual ambiental** son aquellas conductas o comportamientos de naturaleza sexual que la persona acosadora utiliza para crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo para la víctima.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas o insinuaciones de favores sexuales.
- Hacer miradas lascivas al cuerpo.
- Hacer gestos obscenos o contacto físico deliberado y no solicitado.
- Hacer uso, exhibir o difundir gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Hacer chantaje sexual por razón de sexo.
- Hacer acoso ambiental por razón de sexo.

 Logroño	PROCEDIMIENTOS	CÓDIGO: PER.PRO.43
	TÍTULO: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	REVISIÓN: 0
		FECHA: 20/02/2026
		HOJA 13 DE 25

Si bien este tipo de conductas pueden afectar a cualquier persona, los datos disponibles y la evidencia social demuestran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo repercuten con mayor intensidad en las mujeres trabajadoras. Esta mayor prevalencia se enmarca en un contexto de desigualdades estructurales de género que persisten en el ámbito laboral, lo que refuerza la necesidad de adoptar medidas específicas de prevención, detección y actuación con perspectiva de género.

Violencia en el ámbito digital

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

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de caso de violencia en el ámbito digital:

- Amenazas (de carácter sexual, económica, física o psicológica)
- Daño a la reputación.
- Seguimiento y recopilación de información privada.
- Suplantación de identidad.
- Amenaza o difusión no consentida de imágenes o vídeos.
- Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos.
- Explotación, coacción y amenazas, sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing, outing.
- Bullying sexualizado.
- Ciberflashing.

Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual dispone en su apartado primero que *“las empresas deberán 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. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital”*.

Para ello, las empresas podrán establecer medidas tendientes a prevenir y eliminar el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral de las cuales podrá beneficiarse la totalidad de la plantilla con independencia de la forma de contratación laboral.

De este modo, el artículo 173 del Código Penal castiga a quienes en *“el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y **prevaliéndose de su relación de superioridad**, realicen contra otro de forma reiterada **actos hostiles o humillantes** que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”*.

 Logroño	PROCEDIMIENTOS	CÓDIGO: PER.PRO.43
	TÍTULO: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	REVISIÓN: 0
		FECHA: 20/02/2026
		HOJA 14 DE 25

De igual forma, el artículo 184 del Código Penal también castiga como autores de un delito de acoso sexual a quienes soliciten *“favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una **situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante**”*.

En cuanto a los delitos contra la libertad sexual, podemos distinguir los siguientes:

- CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- CAPÍTULO III. Del acoso sexual (art.184).
- CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN Y CONTROL

El artículo 12.2 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual establece que las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Con el fin de prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, el Ayuntamiento de Logroño se compromete a:

- Realizar acciones formativas a la totalidad de la plantilla sobre los procedimientos previstos para presentar denuncias o reclamaciones frente a las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, incluso cuando se producen en el ámbito digital, así como de aquellas conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
- Distribuir a la totalidad de la plantilla una copia del protocolo y del procedimiento de comunicación y denuncia interna.
- Hacer llegar una copia del protocolo en la fase de contacto inicial de las nuevas incorporaciones.
- Informar de las conductas que se consideran contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
- Realizar acciones formativas periódicas, jornadas, campañas de sensibilización, etc. entre el personal de la organización.

 Logroño	PROCEDIMIENTOS	CÓDIGO: PER.PRO.43
	TÍTULO: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	REVISIÓN: 0
		FECHA: 20/02/2026
		HOJA 15 DE 25

J- PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN DEL PROTOCOLO

La detección del acoso sexual y/o por razón de sexo consiste en reconocer o identificar una posible situación de acoso sexual y/o por razón de sexo. La detección es la primera condición para poder intervenir ante estos supuestos y posibilitar así la ayuda a la víctima que sufra este problema, con el fin de garantizar sus derechos denuncia y a la confidencialidad, se establece el siguiente Procedimiento de Actuación. De tal modo, **se dará cobertura a todas las situaciones constitutivas de acoso, inclusive las conductas que sean prematuras, con el objetivo de minimizar los daños y sentar las bases de una cultura preventiva.**

Ante este tipo de infracciones, la administración tiene el deber de velar por establecer medidas preventivas, de actuación y corrección para garantizar la seguridad y bienestar de las personas trabajadoras.

El incumplimiento del protocolo establecido, tanto por acción como por omisión (en aquellos casos en que la administración a pesar de conocer los hechos no tome las medidas que se estimen oportunas) puede dar lugar a la imposición de sanciones en función de la gravedad de los hechos.

En la medida de lo posible y en aras de preservar la confidencialidad, la comisión instructora estará integrada por 3 personas, con un máximo de 5 en caso necesario y siempre y cuando la estructura de la administración lo permita. Entre sus integrantes podrán encontrarse los siguientes cargos o similares:

- Persona/s perteneciente al área de personal o Recursos Humanos
- Representante/s de las personas trabajadoras
- Un/a técnico de igualdad de la entidad y/o un/a técnico de prevención de riesgos laborales.

Para su designación se tendrá en cuenta preferiblemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la organización.

La utilización del Protocolo no impide la utilización paralela o posterior de vías administrativas o judiciales.

NORMAS BÁSICAS DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

- Todas las actuaciones de la Comisión Instructora se documentarán por escrito, se levantará acta de todas las reuniones de la Comisión Instructora.
- En caso de incluir declaraciones o testimonios, éstos habrán de estar suscritos por quienes las hubieran realizado.
- La Comisión Instructora actuará con estricta confidencialidad y mantendrá el secreto profesional al respecto de toda la información a la que tenga acceso.
- Los documentos que compongan la instrucción serán codificados, de forma que se preserve la intimidad de las personas involucradas.

Consideraciones: Todas las entrevistas realizadas en el marco del presente Protocolo se efectuarán **siempre de forma presencial**, garantizando la confidencialidad y protección de las personas participantes.

 Logroño	PROCEDIMIENTOS	CÓDIGO: PER.PRO.43
	TÍTULO: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	REVISIÓN: 0
		FECHA: 20/02/2026
		HOJA 16 DE 25

Las reuniones de la Comisión Instructora podrán celebrarse **de manera presencial o mediante medios telemáticos**, según las necesidades y disponibilidad de sus miembros, asegurando en todo caso la participación efectiva de todas las personas integrantes.

- Todas las decisiones derivadas de la aplicación del Protocolo, incluidas las relativas a:
 - Medidas cautelares o preventivas,
 - Informe final de investigación,
 - Propuesta de sanciones, en su caso,
- Cualquier otra acción relacionada con el procedimiento, deberán ser el resultado del trabajo de la **Comisión Instructora**. En el seno de la Comisión, las decisiones se adoptarán **por consenso siempre que sea posible** y, en caso de desacuerdo, **por mayoría de las personas presentes**.

El tiempo dedicado por la **representación legal de las personas trabajadoras** o por cualquier persona implicada en el proceso se considerará **tiempo efectivo de trabajo**, con todos los derechos y garantías correspondientes.

En caso de producirse un **empate en las deliberaciones o decisiones** adoptadas por la Comisión Instructora, se podrá invitar a participar a un/a **profesional independiente**, ajeno/a al órgano, con carácter excepcional y únicamente para **resolver dicha situación de empate**.

Esta persona podrá ser una **persona experta en igualdad, en prevención del acoso o en mediación laboral**. Su intervención tendrá un **carácter consultivo o de apoyo técnico**, limitándose a emitir una **valoración u opinión fundamentada** que permita a la Comisión alcanzar una decisión final.

El procedimiento de ejecución del protocolo se dividirá en las siguientes fases:



 Logroño	PROCEDIMIENTOS	CÓDIGO: PER.PRO.43
	TÍTULO: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	REVISIÓN: 0
		FECHA: 20/02/2026
		HOJA 17 DE 25

A. FASE PREVIA: Comunicación

El objetivo de esta fase es establecer una correcta gestión de las denuncias que se ponen en conocimiento de la Comisión Instructora.

La persona denunciante debe dirigirse la Comisión Instructora de la entidad, mediante los canales habilitados por la entidad: por medio de un escrito (ver anexo A) o un correo electrónico (ver anexo B). Asimismo, podrán dirigirse a cualquiera de los miembros de la Comisión Instructora para informar de la situación objeto de denuncia, quienes le facilitarán un modelo de comunicación para que se efectúe de forma escrita.

En el escrito se deberá hacer constar los datos de la persona denunciante, la o las personas denunciadas y una descripción de la situación de acoso. Según Ley Orgánica 3/2007 y la Directiva 2006/54/CE, quien presenta la denuncia sólo deberán aportar indicios basados en actuaciones discriminatorias.

Las denuncias serán secretas y deberá de garantizarse la confidencialidad de las partes afectadas, aunque estas no podrán presentarse de forma anónima.

Las personas trabajadoras de la entidad serán informadas de que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitarla pondrá inmediatamente en conocimiento a Alcaldía y a las demás personas que integran la Comisión Instructora.

¿Qué hechos y acciones se consideren constitutivos de acoso?

En todos los supuestos en que la solicitud sea realizada por una persona distinta de la presunta víctima o víctimas, el contenido de la misma ha de ser corroborado por esta, salvo que la comunicación sea realizada por la Comisión Instructora del protocolo. En los casos en que la denuncia se refiera a una situación de **acoso por razón de sexo, y no a acoso sexual**, se podrá contemplar la posibilidad de establecer un **espacio de diálogo** entre las partes una vez que la Comisión Instructora haya recibido la **comunicación escrita** correspondiente.

Tras tener constancia formal de dicha comunicación, la Comisión Instructora abrirá un **breve periodo previo al inicio de la fase de mediación (Fase 2)**, durante el cual podrá **promover un intento de solución informal**. Esta actuación podrá consistir en un **diálogo entre las partes afectadas**, asistido por las **personas responsables de área**, por **representantes de las personas trabajadoras** o mediante **otras acciones adecuadas** que permitan alcanzar una solución satisfactoria, siempre que se garantice en todo momento el **respeto, la confidencialidad y la voluntariedad** de las partes implicadas.

¿Quién puede realizar la comunicación organizacional?

Podrá interponer denuncia por acoso sexual y/o por razón de sexo:

- La persona trabajadora
- Cualquier persona que tenga conocimiento de conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo a trabajadoras/es.

 Logroño	PROCEDIMIENTOS	CÓDIGO: PER.PRO.43
	TÍTULO: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	REVISIÓN: 0
		FECHA: 20/02/2026
		HOJA 18 DE 25

B. FASE DE INVESTIGACIÓN Y REUNIÓN COMISIÓN INSTRUCTORA:

Comunicación interna e investigación

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos con el fin de emitir un informe sobre la existencia o no de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, así como para proponer medidas de intervención. A estos efectos, se crea una Comisión Instructora.

La investigación se inicia a partir de la recepción de la denuncia. La persona que hace la denuncia ha de aportar indicios que fundamenten las situaciones de acoso y corresponde a la persona presuntamente acosadora probar su ausencia.

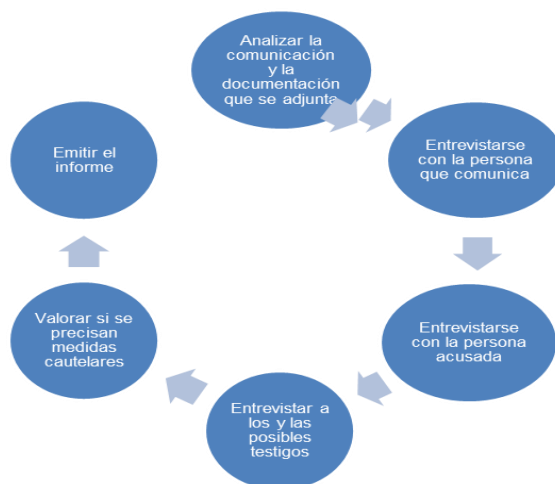
Las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir información a terceras personas ajenas. Asimismo, el personal de la administración tiene el deber de colaborar en la investigación del proceso cuando así sea requerido.

La Comisión Instructora se reunirá en un plazo máximo de 3 días laborables desde la recepción de la denuncia.

Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legales y/o sindicales de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso. Asimismo, las entrevistas se realizarán en todo momento separando a la víctima de la persona denunciada.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión instructora, el Ayuntamiento adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la organización separará a las dos partes implicadas.

Se emitirá un expediente informativo en un plazo máximo de 10 días laborables, a contar desde la recepción de la denuncia. La Comisión Instructora del protocolo tendrá como funciones principales:



 Logroño	PROCEDIMIENTOS	CÓDIGO: PER.PRO.43
	TÍTULO: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	REVISIÓN: 0
		FECHA: 20/02/2026
		HOJA 19 DE 25

C. FASE DE RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE: Medidas correctoras

En el supuesto de que sea necesario, desde el inicio y hasta el cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrán aplicar medidas cautelares que se estimen oportunas. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

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. **Toda esta investigación será recogida e incorporada en un informe.**

El informe elaborado por la Comisión Instructora será remitido a la Alcaldía, como órgano competente para la resolución del expediente. Esta resolución deberá emitirse en un plazo máximo de tres días hábiles a partir de la recepción del informe elaborado por la Comisión Instructora. La resolución de la Alcaldía podrá incluir la adopción de medidas disciplinarias, preventivas, de protección o de reparación que resulten adecuadas según la gravedad de los hechos constatados.

A/ Si de las pruebas practicadas **no se apreciasen indicios de acoso**, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

B/ Si de las pruebas practicadas **se deduce la concurrencia de indicios de acoso**, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la organización a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

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

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Asimismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. 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. De modo que en el informe se indicarán las siguientes cuestiones (a título enunciativo, no limitativo):

- Identificación de persona denunciante, víctima y denunciada de forma codificada.
- Relación de antecedentes
- Resumen de diligencias y pruebas practicadas
- Hechos acreditados
- Conclusiones motivadas
- Circunstancias agravantes o atenuantes apreciadas
- Propuesta de medidas correctoras instando, en su caso, la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

 Logroño	PROCEDIMIENTOS	CÓDIGO: PER.PRO.43
	TÍTULO: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	REVISIÓN: 0
		FECHA: 20/02/2026
		HOJA 20 DE 25

- Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso: Inicio del expediente sancionador por una situación probada de acoso y adopción de medidas correctoras (de tipo organizativo, como cambio de puesto o de centro de trabajo y, si corresponde, la apertura de un expediente sancionador, haciendo constar la falta y el grado de la sanción).

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

- el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación;
 - la suspensión de empleo y sueldo;
 - la limitación temporal para ascender;
 - el despido disciplinario.
- Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:
 - Se procederá al archivo de la denuncia.
 - En la resolución se deben hacer constar los datos identificativos de la persona denunciante y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados.
 - Se deberá enviar una copia autenticada de esta resolución a la persona denunciante y a la denunciada.
 - Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta diferente a la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en el/los convenio/s de aplicación (como el caso de una denuncia falsa, entre otras), se incoará el expediente disciplinario que corresponda.

Asimismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si acaba sin sanción, se hará una revisión de la situación laboral en que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia.

El Ayuntamiento de Logroño adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, 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 administración con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- 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 víctima.
- 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.

 Logroño	PROCEDIMIENTOS	CÓDIGO: PER.PRO.43
	TÍTULO: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	REVISIÓN: 0
		FECHA: 20/02/2026
		HOJA 21 DE 25

- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la administración.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

D. FASE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión Instructora podrá hacer propuestas de modificación de este Protocolo con el objetivo de establecer mejoras y fomentar los mecanismos de prevención y sensibilización.

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.

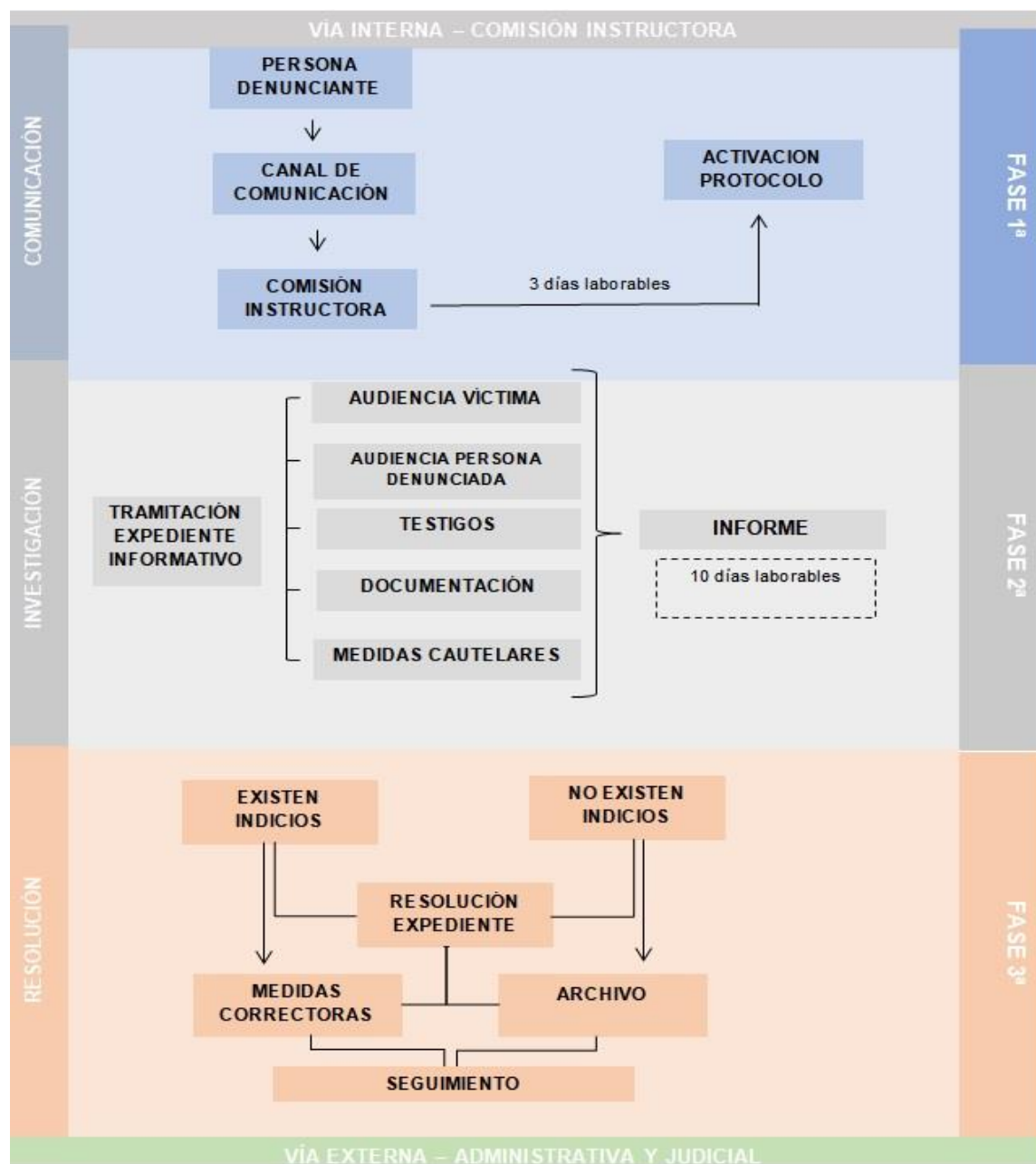
Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la administración, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales 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. Si procede se establecerá la finalización del proceso.

Se establecerá de antemano una **evaluación periódica del protocolo**. En todo caso, el mismo podrá ser objeto de implementación de modificaciones de mejora, en base a propuestas que en su caso efectúe la Comisión Instructora, la administración o la representación social. Estas modificaciones se pactarán entre la Comisión Instructora, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y Alcaldía, en ningún lugar serán las personas, únicas encargadas de las propuestas de modificación del protocolo.

La Comisión Instructora mantendrá un deber activo de vigilancia respecto la persona trabajadora afectada cuando se reincorpore (en caso de suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. El cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la administración mediante los mecanismos de ayuda que se estimen necesarios.

A continuación, se presenta el circuito de actuación para la prevención y el abordaje del acoso, donde se visualizan las dos vías de resolución posibles, así como las diferentes fases de la vía interna.



 Logroño	PROCEDIMIENTOS	CÓDIGO: PER.PRO.43
	TÍTULO: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	REVISIÓN: 0
		FECHA: 20/02/2026
		HOJA 23 DE 25

E- GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

- La confidencialidad de la comunicación:

El contenido de la comunicación debe ser siempre confidencial y para preservar al máximo dicho carácter la misma no debe formar parte del procedimiento. El inicio del procedimiento se decide por la instancia competente creada para este fin dejando situada la denuncia o las comunicaciones previas fuera del procedimiento y apartadas del alcance de las decisiones que se adopten sobre audiencia de las personas interesadas en la vía interna o incluso judicial. En cualquier caso, para no causar indefensión a la persona autora de la conducta de acoso, esta debe ser suficientemente informada de los hechos que se le imputan.

- La confidencialidad del procedimiento:

En líneas generales el proceso ha de ser confidencial y solo debe ser accesible para las personas directamente afectadas. Las personas interesadas tienen derecho a conocer los hechos y circunstancias que constan en el procedimiento y conocer las decisiones que con respecto a ellas se adopten y sus motivos, pero solo pueden acceder a las comunicaciones previas si mediara el previo consentimiento de la persona que la ha interpuesto. A toda aquella persona que haya podido participar en cualquiera de las fases del protocolo se le exigirá el deber de sigilo. También se garantizará la protección al derecho a la intimidad y que el tratamiento de la información personal generada en el procedimiento se regirá por lo establecido en la normativa de protección de datos vigente.

- La salvaguarda de la seguridad de las personas trabajadoras:

Las personas trabajadoras no serán sancionadas por activar el protocolo, salvo que concurra dolo o mala fe.

 Logroño	PROCEDIMIENTOS	CÓDIGO: PER.PRO.43
	TÍTULO: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	REVISIÓN: 0
		FECHA: 20/02/2026
		HOJA 24 DE 25

K- CANAL DE COMUNICACIONES

El Ayuntamiento de Logroño en su modelo de organización y gestión, ha habilitado un Canal de Comunicaciones para tener eficacia preventiva y posibilitar la detección de actos o conductas que pudieran resaltar contrarias a los protocolos y relaciones laborales propias de la organización.

El Canal de Comunicaciones está habilitado **para que todas las personas integrantes de nuestra organización puedan poner en conocimiento de la Comisión Instructora la existencia de alguna situación de acoso**. Tal canal, será de exclusivo acceso para las personas integrantes de la Comisión Instructora, siendo la información comunicada utilizada de manera única a lo relativo a lo mencionado en el presente protocolo.

El Ayuntamiento de Logroño garantiza la confidencialidad, el anonimato y la inexistencia de represalias de ningún tipo o consecuencia negativa contra la persona que hubiera puesto los hechos en conocimiento, salvo que la investigación interna determine que la denuncia es falsa o haya sido realizada con temerario desprecio hacia la verdad, mala fe o abuso de derecho. Los datos se conservarán en el sistema únicamente durante el tiempo imprescindible para la averiguación de los hechos denunciados. En todo caso, transcurridos tres (3) meses desde la introducción de sus datos de carácter personal, Ayuntamiento de Logroño procederá a su supresión del sistema. Si fuera necesaria su conservación para continuar la investigación, nuestra organización podrá seguir tratando sus datos en un entorno distinto que corresponda legalmente.

Se habilita la siguiente dirección de correo electrónico para comunicarse con la Comisión Instructora: denunciasacososexo@logrono.es.

La comunicación con la Comisión Instructora a través del correo electrónico indicado, podrá realizarse mediante el uso de uno de los dos modelos de comunicación de indicio o sospecha de situación de acoso que se especifican a continuación:

- MODELO ANEXO A (formato físico en papel): se imprimirá, cumplimentará y se remitirá escaneado como archivo adjunto.
- MODELO ANEXO B (formato electrónico): igualmente se cumplimentará y se adjuntará al cuerpo del correo.

 Logroño	PROCEDIMIENTOS	CÓDIGO: PER.PRO.43
	TÍTULO: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	REVISIÓN: 0
		FECHA: 20/02/2026
		HOJA 25 DE 25

L- CUADRO REGISTRO

1. Aprobación Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo

TÍTULO	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO		
Versión	1.0	Anualidad	2025
Aprobado por	El Ayuntamiento de Logroño	Fecha Aprobación	11 de diciembre de 2025

2. Entidades donde aplica el presente Protocolo

Razón Social	Ayuntamiento de Logroño
CIF	P2608900C
Domicilio Social	Avenida de la Paz, 11, 26004 Logroño

3. Seguimiento y control

HISTÓRICO DE VERSIONES			
Versión	Anualidad	Resumen de los cambios producidos	Fecha
1.0	2025	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	

4. Lista de distribución del Protocolo

Aspecto	Persona/ Cargo/ Equipo	Fecha
Aprobación del documento	El Ayuntamiento de Logroño	11 de diciembre de 2025
Difusión del Documento	El Ayuntamiento de Logroño	25 de febrero de 2026