

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

EVITA, DETECTA Y
ERRADICA CONDUCTAS DE
ACOSO ENTRE EL PERSONAL



AYUNTAMIENTO DE SERREJON

Versión: Mayo/2024

Índice

I.	EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	2
II.	NORMATIVA APLICABLE.....	2
	• Normativa internacional.....	2
	• Normativa europea.....	2
	• Normativa estatal.....	3
	• Normativa autonómica.....	4
III.	OBJETO	4
IV.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
V.	COMISIÓN INSTRUCTORA.....	5
VI.	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.....	7
	• 1.- Principios y garantías del proceso.....	7
	• 2.- Órganos intervinientes.....	8
	• 3.- Fases del procedimiento.....	8
	3.1.- Denuncia.....	8
	3.2.- Investigación.....	9
	3.3.- Resultado de la investigación: Informe.....	9
	• 4.- Medidas cautelares.....	10
VII.	TIPIFICACIÓN DE FALTAS.....	10
VIII.	SANCIONES.....	18
	• PRESCRIPCIÓN.....	18
IX.	DENUNCIAS FALSAS.....	18
	• REPRESALIAS.....	19
X.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	20
XI.	PROTECCIÓN DE DATOS.....	20

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

El acoso sexual y/o por razón de sexo son conductas contrarias al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y constituyen, por tanto, discriminación por razón de sexo.

Con la implantación en el seno de la empresa de una medida preventiva, consistente en un «Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y de acoso por razón de sexo en el trabajo», la entidad AYUNTAMIENTO DE SERREJON muestra su compromiso para evitar, así como, para mitigar este tipo de situaciones, que atentan contra la dignidad, la integridad psíquica y moral de las personas, especialmente de las mujeres.

El Protocolo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, erradicar, con todas las garantías, estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral; en definitiva, para garantizar el cumplimiento de la normativa aplicable en esta materia.

II. NORMATIVA APLICABLE.

Normativa internacional.

- Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), arts. 3 y 5.
- Convenio nº 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Normativa europea.

- Directiva 76/207/CEE, del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato, y modificada por la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de fecha 23.09.2002.

- Declaración del Consejo, de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un «código de conducta» encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo, dentro de los países miembros de la CE.
- Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 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.

Normativa estatal.

- Constitución Española: art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1 y art. 53.2.
- Código Penal: art. 184; art. 191 y arts. 443 y 445.
- 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.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: art. 7, 8, 9, y art. 48 y 62.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- 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, art. 8.13.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- 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 LGTBI.
- Instrumento de adhesión al convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2021, y que para España entra en vigor el 25 de mayo de 2023.

Normativa autonómica.**Comunidad Autónoma de Extremadura.**

- Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura: Arts. 50 y 53.

III. OBJETO

La finalidad de este Protocolo es proporcionar un entorno laboral libre de acoso, en todas sus variantes.

El «Protocolo de prevención y actuación frente al Acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo» tiene por objeto prevenir las situaciones y hechos que conllevan escenarios de acoso, así como, establecer las medidas necesarias para atajarlos en el caso de producirse. También, se implantarán en este Protocolo una serie de medidas necesarias para gestionar las denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como resolver y aplicar sanciones internas según proceda.

Conforme a lo establecido en la Ley 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual el presente protocolo tendrá, también, como objeto la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y erradicación de todas las violencias sexuales en el ámbito laboral. En este sentido, el presente protocolo da cumplimiento al deber de las empresas de promover las condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, de conformidad con lo previsto en la ley artículo 12 de esta norma.

Asimismo, este protocolo de acoso laboral tiene por finalidad garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexual (en adelante, LGTBI), en el ámbito laboral, a tenor de lo establecido en la 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 LGTBI. Todo ello, sin perjuicio de las medidas de acción positiva para la mejora de la empleabilidad de las personas trans que llevarán a cabo las administraciones públicas.

En este sentido, y teniendo como fin la integración socio laboral de las personas trans, las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán las medidas como son el desarrollo de estrategias y campañas de concienciación en el ámbito laboral.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo será de aplicación a toda la plantilla de trabajadores/as de AYUNTAMIENTO DE SERREJON, así como a todas aquellas personas que presten

sus servicios en esta entidad, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación.

La prohibición del acoso sexual y por razón de sexo, no sólo abarca los comportamientos y hechos que tengan lugar en el centro de trabajo y durante la jornada laboral, sino también fuera de los mismos; por ejemplo, durante los viajes, reuniones u otras actividades relacionadas con la actividad laboral, independientemente de que los orígenes de las mismas tengan lugar fuera de los centros o jornadas laborales, siempre y cuando la situación esté directamente ligada al trabajo.

V. COMISIÓN INSTRUCTORA.

El Asesor/a Confidencial será el órgano encargado de promover las medidas para evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Asumirá como objetivo la realización de un trabajo de prevención, información, formación y sensibilización sobre la discriminación por razón de sexo en el seno de la empresa.

De igual modo será el/la asesor/a confidencial el órgano de encargado/a de la instrucción y resolución de las denuncias que se produzcan en el ámbito laboral.

MEDIDAS PREVENTIVAS.

Con el fin de garantizar el principio de igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española, así como para evitar todo tipo de discriminación por razón de sexo y de acoso sexual en el ámbito laboral, detallamos a continuación las medidas preventivas a implementar:

- **Información:** AYUNTAMIENTO DE SERREJON se compromete a dar publicidad de la existencia de este Protocolo por medio de un folleto informativo, tablón de anuncios, o cualquier otra medida mediante la cual la totalidad de la plantilla resulte conocedora del presente Protocolo.

De igual modo, se lanzará una campaña explicativa para dar a conocer cómo se puede detectar una situación de acoso e informar a las víctimas sobre los derechos y los recursos con los que cuentan.

AYUNTAMIENTO DE SERREJON manifiesta que se va a llevar a cabo la divulgación del Protocolo en el **plazo máximo de dos meses desde su aprobación**, siendo la divulgación a través de alguna de las siguientes vías:

- Correo electrónico
- Intranet.

- **Cauce para denunciar los hechos:** En el mismo formato que se anuncie la existencia del Protocolo, AYUNTAMIENTO DE SERREJON dará visibilidad del cauce y medios a disposición de la plantilla para denunciar los hechos con los que cuentan los/as empleados/as ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

En cuanto al cauce determinado e implementado por la entidad, para la comunicación y traslado efectivo de las situaciones de denuncia de acoso, se ha procedido a la elección de:

- Correo electrónico habilitado a tal efecto: **igarcia@serrejon.es**
- **Formación:** La entidad se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todos sus trabajadores/as y colaboradores/as, y promoverá jornadas y seminarios relativos al acoso sexual y acoso por razón de sexo, para que todos los miembros de AYUNTAMIENTO DE SERREJON se conciencien y responsabilicen en ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todas las personas que forman parte de la organización.

En este sentido, tal y como establece el Legislador, en el artículo 48 de la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

«Artículo 48. Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

1. 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, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la

información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo»

*Asimismo, el **artículo 12** de la ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.*

*«Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de **campañas informativas**, protocolos de actuación o **acciones de formación**.*

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

*Las empresas **promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales** a todo el personal a su servicio.*

- **Figura del/de la Asesor/a Confidencial:** El/la Asesor/a Confidencial, como reseñamos con anterioridad, será la persona encargada de la gestión y seguimiento del Protocolo implantado en la entidad. Con motivo de lo anterior, resultará fundamental que la persona u órgano que ocupe esta figura reciba la formación oportuna en la materia, para la correcta implementación y seguimiento del presente procedimiento, así como la actualización de medidas y control de la idoneidad de las mismas. Es por ello que la entidad deberá proporcionar la formación oportuna en la materia a este/a asesor/a, a través de los medios que garanticen la correcta adquisición de los conocimientos necesarios a tal efecto.

VI. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

1.- Principios y garantías del proceso.

La gestión de las denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo será ejecutada de la forma más ágil y eficaz posible. Durante todo el proceso se protegerá la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, se procurará protección a la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las consecuencias psicológicas que puedan derivarse de la situación y se atenderá a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosado/a.

2.- Órganos intervinientes.

El órgano interviniente recibe el nombre de Asesor/a Confidencial.

El/la Asesor/a Confidencial, será elegido por la dirección de la empresa entre los propios trabajadores/as, según lo establecido en el punto V.

Se determina designar como Asesor/a Confidencial a **INES GARCÍA OVEJERO**.

El/la Asesor/a Confidencial elaborará un informe detallado tras la realización de una investigación de los hechos denunciados.

Además, el/la Asesor/a Confidencial actuará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

3.- Fases del procedimiento.

3.1.- Denuncia.

La persona afectada o quien tenga conocimiento de un hecho constitutivo de acoso lo pondrá en conocimiento del/de la Asesor/a Confidencial por escrito y a la mayor brevedad posible.

En el caso de que esta denuncia sea puesta en conocimiento del/de la Asesor/a Confidencial de forma verbal, este/a deberá facilitar y promover que la denuncia sea formalizada por escrito.

En este sentido, la denuncia podrá realizarse a través del canal de denuncias que la dirección de la empresa ha puesto a disposición de los/las empleados/as, o en defecto de lo anterior, podrá formularse por escrito, a través del correo electrónico asignado a tal efecto: **igarcia@serrejon.es**

En aras de evitar una investigación que se alargue en el tiempo y con la que se provoquen unas mayores consecuencias físicas y psicológicas para la víctima, el contenido mínimo de las denuncias será:

- Persona implicada.
- Tipo de conducta.
- Fecha y lugar de la comisión de los hechos.
- Posibles testigos.
- Identificación de la víctima del acoso.

3.2.- Investigación.

Recibida la denuncia, a través del medio habilitado, se aperturará un procedimiento de investigación en el que debe recabarse información acerca del hecho denunciado.

A cada denuncia e investigación se le asignará un número de expediente como identificativo, que permitirá al/a la denunciante conocer el estado del trámite del expediente.

La investigación se iniciará con una entrevista personal del/de la Asesor/a Confidencial a la persona denunciante y se tomará nota de su declaración. En el supuesto de que el/la denunciante y la presunta víctima no sean la misma persona se citará también a la supuesta víctima para tomarle declaración.

Es fundamental que la investigación se lleve a cabo con tacto y cautela, para ambas partes implicadas, denunciante y denunciado/a. Queda prohibido todo trato desfavorable a una de las partes y nunca se presumirá la culpa del/de la denunciado/a.

El/la Asesor/a Confidencial podrá llevar a cabo entrevistas u otras técnicas de recogida de información que considere oportuno y que puedan aportar datos útiles. De cada entrevista se levantará acta, y todo ello se deberá archivar dentro del expediente asignado para cada denuncia.

Esta fase de investigación tendrá una duración máxima de **treinta días hábiles**, que se computarán desde la formalización de la denuncia. La duración de esta fase se reducirá **veinte días hábiles** en el caso de empresas de menos de 49 trabajadores/as. Excepcionalmente esta duración podrá ser ampliada por un periodo no superior a un mes.

El/la Asesor/a Confidencial realizará entrevistas individuales a todos/as y cada uno/a de los miembros del centro de trabajo o de la empresa, que puedan haber conocido los hechos y actuaciones constitutivas de acoso objeto de denuncia.

3.3.- Resultado de la investigación: Informe.

Finalizada la fase de investigación, el/la Asesor/a Confidencial redactará un informe dirigido al/a la responsable del personal de la entidad, salvo en casos de incompatibilidad por existir conflicto de intereses. El/la Asesor/a Confidencial tendrá un plazo de 10 días para la elaboración del informe.

Este informe deberá contener:

- Antecedentes del caso (argumentos relatados por los/las implicados/as).
- Medidas preventivas adoptadas, en su caso.
- Métodos para recabar información en la investigación.
- Conclusión y propuesta de sanciones.

La sanción o sanciones propuestas, en su caso, atenderán a la tipificación del hecho o falta constitutiva de acoso según lo establecido en el epígrafe VII de este Protocolo.

4.- Medidas cautelares.

Dependiendo de la gravedad de la denuncia, si el/la Asesor/a Confidencial considerara necesario evitar todo contacto entre la supuesta víctima y el/la supuesto/a acosador/a hasta que se resuelva la situación, se aplicarán medidas cautelares.

Entre estas medidas se contemplan los siguientes ejemplos:

- Cambio de departamento de la presunta víctima o, en su caso, de la persona acosadora.
- No permitir al/a la presunto/a acosador/a el acceso a los medios informáticos puestos a su disposición para el desempeño de su trabajo.
- Reordenación del tiempo de trabajo para evitar la coincidencia de ambas personas.
- E incluso, podría concederse un permiso a una de las partes, analizando en cada supuesto la naturaleza del mismo, en base a la organización de la actividad empresarial (permiso retribuido, vacaciones, etc.)

Estas medidas pueden ser impuestas por el/la Asesor/a Confidencial, de oficio, o a petición de la presunta víctima y siempre que objetivamente sean necesarias.

VII. TIPIFICACIÓN DE FALTAS.

A tenor de lo previsto en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, definimos los siguientes conceptos:

Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Artículo 4. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. *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.*

Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.

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

Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Artículo 11. Acciones positivas.

1. *Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.*

2. *También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.*

A tenor de lo previsto en la **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 LGTBI**, definimos los siguientes conceptos:

a) *Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.*

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurre alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

g) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

h) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

En cuanto a los hechos y conductas que se considerarán discriminatorias y contrarias a la igualdad de trato y no discriminación y la participación, en todos los ámbitos de la vida, de las personas LGTBI:

- **LGTBIfobia:** *Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.*
- **Homofobia:** *Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.*
- **Bifobia:** *Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.*
- **Transfobia:** *Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.*
- **Inducción, orden o instrucción de discriminar:** *Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.*

En cuanto a los hechos que pueden resultar constitutivos de acoso sexual, a título enunciativo, sin ánimo excluyente ni limitativo, se establece conforme al Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en materia de acoso y violencia en el trabajo:

- Dejar al empleado/a de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado/a, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios asignados al empleado/a.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a empleados/as que han planteado quejas, reclamaciones o demandas en la entidad, o frente a los que han colaborado con los/las reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente al empleado/a.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.

- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

Como hemos indicado anteriormente, lo contemplado en el Criterio técnico 69/2009 no constituye una lista cerrada, pudiendo considerarse también:

- Comentarios, bromas o chistes ajenos al contenido del entorno laboral susceptibles de crear incomodidad al/a la receptor/a de los mismos (insinuaciones sexuales molestas).
- Miradas, gestos insinuantes, silbidos intimidatorios.
- Excesivo acercamiento, sin llegar al contacto físico con la víctima (acorralamiento, persecución a zonas del lugar de trabajo menos concurridas).
- Realizar contacto físico innecesario con la víctima, englobando ello abrazos, besos y tocamientos no deseados; el cual, en función de su reiteración e intensidad, conllevará su tipificación como falta grave o menos grave.
- Realizar preguntas obscenas, acerca de la vida sexual e información íntima, fuera de lugar.
- Contactar con la víctima, de forma reiterada y siendo evidente la no reciprocidad, mediante llamadas telefónicas, mensajes de texto, sociales o correo electrónico para cuestiones ajenas al contenido laboral.
- Contactar con la víctima por los medios anteriormente citados, pero de forma ofensiva.

Se entiende como hechos constitutivos de acoso por razón de sexo, a título enunciativo, sin ánimo excluyente ni limitativo, se establecen:

- No permitir a la víctima desempeñar, cuando existan, funciones propias de su formación o capacidad profesional, asignándole tareas degradantes o que requieran una cualificación inferior.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Diferenciar el sexo de los/las trabajadores/as a la hora de evaluar su trabajo.
- No tener en cuenta, para la toma de decisiones, a los/las trabajadores/as por razón de sexo u orientación sexual, de forma injustificada y cuando en la toma de decisiones sí sean tenidos en cuenta otros/as compañeros/as con idéntica formación y funciones en la entidad.

Se definen como hechos constitutivos de Mobbing o acoso psicológico en el trabajo:

“aquel tipo de acoso caracterizado por una violencia psicológica abusiva e injusta, de forma recurrente sobre otra persona en el lugar de trabajo, susceptible de producir un daño a su dignidad; no debiendo confundirse con situaciones de presión o conflicto laboral propias de situaciones de desacuerdo

y eventuales conflictos en el trabajo; caracterizándose el acoso por ser un ataque malintencionado y prolongado en el tiempo”.

- Obviar los esfuerzos y habilidades de una persona, siempre que se resalten únicamente sus eventuales errores.
- Cuestionar recurrentemente a una persona la forma de ejecutar sus tareas.
- Dificultar, negar u ocultar el acceso a los medios, datos o herramientas para realizar el trabajo o, aun facilitándoselos, hacerlo de forma que le conduzca a error.
- Asignar tareas que requieran conocimientos muy superiores a los ostentados por la víctima con el fin de hacerla sentir inferior.
- Dictar órdenes contradictorias en aras a desubicar o hacer dudar a la víctima sobre sí misma.
- Gritos, insultos, vejaciones.
- Generar rumores sobre la persona, que puedan crear un ambiente incómodo para la misma en su puesto de trabajo.
- Ridiculizarla, burlándose de su apariencia física, forma de hablar o bien criticando cualquier ámbito de su vida personal (nacionalidad, orientación sexual, ideológica, religiosa...).

También se podrán tomar como referencia las conductas contempladas en las Notas Técnicas de prevención 854 y 476 del instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo:

A) CONDUCTAS CONSIDERADAS COMO ACOSO LABORAL

Ataques a la víctima con medidas organizacionales:

- Restringir a la persona las posibilidades de hablar por parte del superior/a.
- Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros/as.
- Prohibir a los compañeros/as 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, degradantes o muy por debajo de sus capacidades.

Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social:

- Restringir a los compañeros/as 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, evitando comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona o tratarla 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, etc., de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona.

Violencia física:

- Ofertas sexuales y 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.
- Difundir rumores.

B) CONDUCTAS QUE NO SE CONSIDERAN ACOSO LABORAL

- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- Presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas, explícitas y justificadas.
- Supervisión o control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.

VIII. SANCIONES.

La gravedad de las faltas la determinará el/la Asesor/a Confidencial, en base a la naturaleza y concurrencia de las mismas, así como a las consecuencias laborales derivadas de los hechos constitutivos.

Los hechos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, tendrán, en todo caso la consideración, de grave, de conformidad a *lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, según la cual el acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo todo trato desfavorable a las trabajadoras embarazadas, o en relación con otros cuidados familiares se considerarán conductas discriminatorias, y se encuentran expresamente prohibidas.*

Asimismo, el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 54, considera que un hecho de acoso, por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo a las personas que trabajan en la empresa, se considera un incumplimiento grave y que puede dar lugar a un despido disciplinario.

Las sanciones serán impuestas por la Dirección de la entidad.

Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a cuarenta días.
- Traslado definitivo de centro de trabajo.
- Despido disciplinario.

PRESCRIPCIÓN

Según la facultad de la Dirección de la empresa para sancionar, prescribirá para las faltas muy graves a los **sesenta días** a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los **seis meses** de haberse cometido.

IX. DENUNCIAS FALSAS.

«Si se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la víctima u otras personas involucradas en el proceso, se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes».

«En el caso de que se determinara que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara mala fe de la denuncia, se adoptarán medidas disciplinarias correspondientes».

AYUNTAMIENTO DE SERREJON no tolerará acusaciones ni denuncias falsas. Si el proceso de instrucción del procedimiento tiene como conclusión la no existencia del acoso en cualquiera de sus modalidades, o bien, se pusiera de manifiesto la mala fe u otras intenciones ocultas en la denuncia, se aplicarán medidas disciplinarias.

Una vez corroboradas la mala fe u otras intenciones ocultas, se aplicarán al/a la denunciante o acusador/a las mismas medidas disciplinarias que se aplicarían en caso de comprobarse el acoso y que se encuentran recogidas en el epígrafe VIII de este Protocolo.

En este sentido, esta conducta se encuentra tipificada como delito en la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en su artículo 456:

«1. Los que, con conocimiento de su falsedad o temerario desprecio hacia la verdad, imputaren a alguna persona hechos que, de ser ciertos, constituirían infracción penal, si esta imputación se hiciera ante funcionario judicial o administrativo que tenga el deber de proceder a su averiguación, serán sancionados:

1.º Con la pena de prisión de seis meses a dos años y multa de doce a veinticuatro meses, si se imputara un delito grave.

2.º Con la pena de multa de doce a veinticuatro meses, si se imputara un delito menos grave.

3.º Con la pena de multa de tres a seis meses, si se imputara un delito leve.»

REPRESALIAS.

Se entienden como represalias aquéllas conductas o medidas de discriminación dirigidas a las víctimas, denunciante, o cualquier otra persona involucrada en el proceso con motivo de la denuncia de acoso. Contra estas medidas se adoptarán las medidas disciplinarias que correspondan.

En este sentido, tal y como establece el Legislador en el artículo 9 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; se considera también discriminación por razón de sexo las represalias o actos de discriminación a la persona del denunciante, víctima u otras personas involucradas en el proceso:

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

X. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El seguimiento y evaluación del Protocolo será realizado por el/la Asesor/a Confidencial.

XI. PROTECCIÓN DE DATOS.

El tratamiento de datos de carácter personal, creados para el cumplimiento de las disposiciones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se someterán a lo dispuesto en la normativa de Protección de Datos (Reglamento UE 2016/679, de 27 de abril, del Parlamento Europeo y del Consejo, Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales y resto de normativas vigentes).

Si en el desarrollo del Protocolo, el procedimiento pasase del ámbito interno al ámbito judicial, los datos recogidos por AYUNTAMIENTO DE SERREJON para el cumplimiento de las obligaciones de prevención del acoso en el ámbito laboral, establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, podrán ser utilizados para fines distintos de los relacionados con el Protocolo de prevención y actuación contra situaciones de acoso, sin el consentimiento del/de la interesado/a.

No se requerirá el consentimiento del/de la interesado/a para el tratamiento de datos que resulte necesario para el cumplimiento de las obligaciones de información y comunicación a las autoridades.

Asimismo, no serán de aplicación a los sistemas de tratamiento las normas contenidas en la citada Ley Orgánica, referidas al ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, cancelación, oposición o impugnación, limitación del tratamiento de sus datos personales.

De igual modo, AYUNTAMIENTO DE SERREJON asume expresamente la obligación de implantar las medidas de seguridad de la información, de modo que garantice los principios de confidencialidad, integridad y disponibilidad. Con estas medidas, AYUNTAMIENTO DE SERREJON (Responsable del Tratamiento), garantizará la imposibilidad de la alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado de los datos de carácter personal, todo ello de acuerdo con el estado de la tecnología, la naturaleza de los tratamientos y los riesgos a que estén expuestos los mismos. Entre estas medidas se implantarán las recogidas en los arts. 28.3.c y 32 del Reglamento Europeo de Protección de Datos 2016/679 de 27 de abril, concretadas con anterioridad.