ANEXO I: PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (SEXISTA) Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TORREQUEMADA (CÁCERES)

TORREQUEMADA 08 DE MAYO DE 2.024

ÍNDICE

I. DECLARACION DE PRINCIPIOS
II. PREÁMBULO
III. CUESTIONES GENERALES
2. 1. Objeto del presente Protocolo
2.2 Ámbito de aplicación
2.3 Garantías
2.4 Objetivo
IV. MEDIDAS DE PREVENCIÓN
3.1 Acciones de difusión, información y comunicación Acciones de difusión, información y comunicación
3.2 Acciones de formación y concienciación del personal
3.3 Estudios y diagnósticos sobre situaciones de acoso y los riesgos de que se produzcan
V. DECÁLOGO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO
VI. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
5.1Presentación de reclamaciones, quejas o denuncias
5.2 Peritaje
5.3 Comisión contra el Acoso Sexual, Acoso Sexista, por razón de Orientación Sexual y/o Identidad y Expresión de Género
5.4 Prueba, asesoramiento y apoyo y medidas cautelares
5.5 Órganos encargados y plazos de la aplicación de este Protocolo

5.6 Resumen del procedimiento

VII. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO

VIII. ANEXOS

1. Anexo I: Definiciones, clasificaciones orientativas y ejemplos
2. Anexo II: Normativa básica de referencia
3. Anexo III: Referencias bibliográficas y documentales
4. Anexo IV: Visualización gráfica del procedimiento de actuación
5. Anexo V: Modelo escrito de reclamación, queja o denuncia

I. DECLARACION DE PRINCIPIOS.

Con el fin de asegurar que todos/as los/as trabajador/as, disfruten de un entorno de trabajo en que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, es importante plasmar como principio fundamental en materia preventiva, el rechazo absoluto a todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades.
Por tanto, el Ayuntamiento de TORREQUEMADA manifiesta su compromiso respecto al establecimiento de una cultura preventiva y organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando como principio básico el derecho a los trabajadores a recibir un trato respetuoso y digno, como indican los siguientes apartados:

1.- Todos/as los/as trabajador/as tienen derecho a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser sometido a tratos degradantes ni humillantes, quedara en todo momento garantizado su derecho al honor, a la intimidad personal y familiar.
2.- Queda prohibida cualquier acción de intimidación, amenaza o daño entre los miembros de la Organización.
3.- Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz y efectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo, entendiendo por esta el estado de equilibrio entre el bienestar físico, mental y social, por tanto, las lesiones y patologías de carácter psíquico están integradas dentro de la obligación de protección que corresponde al empresario.
4.- El Ayuntamiento de TORREQUEMADA, se compromete a desarrollar acciones informativas y en su caso formativas entre el personal para prevenir conductas de acoso, así como ofrecer a los trabajadores/as, directivos/as y mandos intermedios, formación en liderazgo, dirección de personas, comunicación, prevención del estrés, habilidades sociales y técnicas de resolución de conflictos.
5.- El Ayuntamiento de TORREQUEMADA, se compromete a realizar políticas proactivas para prevenir el enrarecimiento de clima laboral e incentivar la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones interpersonales.
6o.- El Ayuntamiento de TORREQUEMADA, se compromete a rechazar de raíz el hostigamiento y/o acoso, sea de la índole que sea, sin atender quien sea la víctima o el ofensor, ni cual sea su rango jerárquico.
7.- El Ayuntamiento de TORREQUEMADA, se compromete a desterrar la dirección por amenazas y la gestión mediante el miedo, como formas perversas y éticamente rechazables.
8.- El Ayuntamiento de TORREQUEMADA, se compromete a fomentar el dialogo a todos los niveles de la organización como forma principal y prioritaria de gestión empresarial.
9.- El Ayuntamiento de TORREQUEMADA, se compromete a aplicar programas de acogida e integración de los/as nuevos/as empleados/as, con la explicación de lo recogido en este documento.

II. PREÁMBULO

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto a su intimidad y a su integridad física y moral. El Ayuntamiento de TORREQUEMADA declara que el acoso sexual, el acoso por razón de sexo (también denominado acoso sexista), y el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género son fenómenos que atentan gravemente contra la dignidad y el respeto de las personas, así como contra el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, independientemente de la forma de expresar su sexualidad y su género, por lo que

resultan totalmente inaceptables y no deben ser toleradas en ninguna circunstancia. En consecuencia, El Ayuntamiento de TORREQUEMADA se compromete a prevenir y detectar este tipo de prácticas en el entorno laboral y a garantizar la debida protección frente a las personas que las sufran.

El acoso sexual y el acoso sexista, al igual que las violencias machista y LGTBfóbicas entre otras, están íntimamente ligados a la igualdad de género, siendo dicho acoso, causa, y a su vez, efecto de desigualdad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género resulta inaceptable, atentatorio contra la igualdad y dignidad entre las personas y genera efectos perjudiciales en la salud física y mental, la moral, la confianza y la autoestima de la persona que lo sufre, perjudicando además a su entorno más cercano, y al resto del Ayuntamiento de TORREQUEMADA.
El Ayuntamiento de TORREQUEMADA asume la prevención del acoso sexual, sexista, por orientación sexual e identidad y expresión de género (hacia lesbianas, gays, bisexuales y trans), en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, al objeto de identificar y promover factores que contribuyan a crear un entorno laboral exento de acoso. Todos los avances en materia de igualdad de género y diversidad en los distintos ámbitos laborales contribuyen a prevenir estos tipos de acoso, a la par que, en la medida en que avanzamos en la prevención y erradicación de los mismos, avanzamos hacia un entorno laboral y una sociedad más igualitaria e inclusiva.

Por todo lo anterior el Ayuntamiento de TORREQUEMADA establece un Protocolo en el ámbito de sus relaciones laborales y con clientes/as, proveedores/as, usuarios/as. El presente protocolo se fundamenta en un amplio marco normativo (véase Anexo II) y deberá aplicarse en coordinación con las actividades realizadas por la Comisión de Igualdad de la empresa (en caso de estar constituida por lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), en el ejercicio de sus funciones.

Es por tanto objetivo del presente Protocolo establecer procedimientos de actuación que se apliquen al **estudio y prevención**, así como a la **solución rápida** de reclamaciones, quejas o denuncias relativas al acoso sexual o sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género, con las debidas garantías, dentro de la responsabilidad de actuación del Ayuntamiento de TORREQUEMADA, y siempre como garantía añadida a las demás que proporciona el Ordenamiento Jurídico, sin que tengan carácter sustitutivo de las vías disciplinarias o judiciales aplicables a este tipo de conductas. Por lo tanto, el presente Protocolo pretende facilitar la puesta en marcha de medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de las situaciones propiciatorias o constitutivas de acoso sexual, acoso sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género.

De conformidad con el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, y siguiendo los principios de dicho artículo, se subrayan como elementos de este Protocolo:

a) El compromiso de las administraciones y organismos públicos y empresas y organizaciones privadas para prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El Ayuntamiento de TORREQUEMADA añade el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, ya que éstos están íntimamente relacionadas con las desigualdades y discriminaciones de género.

b) La instrucción, formación y sensibilización a todo el personal en su deber de respetar los valores de igualdad de la Empresa, así como la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, y la igualdad de trato entre hombres y mujeres, independientemente de su orientación sexual o identidad y expresión de género.

c) El tratamiento reservado de las reclamaciones, quejas o denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso sexista, o por orientación sexual e identidad y expresión de género, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia, así como de los diferentes recursos y servicios que contribuyan a la resolución de casos y se responsabilicen de tareas de estudio y prevención de los diferentes tipos de acoso.

La mencionada Ley Orgánica 3/2007, en su Título IV (El Principio de Igualdad en el Empleo Público), se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y en él se incluye, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Es decir, enmarca el acoso en el ámbito laboral.

Sin embargo, el presente Protocolo pretende cubrir los derechos de todo/a trabajador/a en el ámbito laboral, pero además se extiende a todas las personas y colectivos implicados en las relaciones laborales y cubre todas las posibles situaciones y contextos de interacción entre todas las personas que integran el ámbito laboral e incluso yendo más allá mismo.

El presente Protocolo se integra en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, al objeto de identificar y promover factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de acoso. En este sentido, la promoción de la igualdad de género y el reconocimiento de la diversidad en los distintos ámbitos de la vida laboral contribuye a prevenir los diferentes tipos de acoso, a la par que, en la medida en que avanzamos en la prevención y erradicación de los mismos, avanzamos hacia un entorno laboral más igualitario.

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento.

La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género en el Ayuntamiento de TORREQUEMADA podrá presentar reclamación, queja o denuncia ante esta la Dirección de la empresa y tendrá derecho a obtener una respuesta ágil. Todas las personas implicadas en el

procedimiento habrán de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos objeto de reclamación, queja o denuncia.
Asimismo, cualquier persona de la empresa que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual, sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género en el Ayuntamiento de TORREQUEMADA deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

Finalmente, todas las personas que integran el Ayuntamiento de TORREQUEMADA tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito.

III. CUESTIONES GENERALES

2. 1. Objeto del presente Protocolo

El objeto de este Protocolo es establecer procedimientos de actuación para la detección, prevención y protección frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo o sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género que se apliquen a:

a) La **prevención** de situaciones de acoso, principalmente a través de tres tipos de actuaciones:

1) acciones de difusión, información y comunicación;
2) acciones de formación y concienciación al personal; y
3) estudios y diagnósticos sobre situaciones de acoso y sobre los riesgos de que éstos se produzcan.

b) La **solución rápida** de las reclamaciones, quejas y denuncias relativas al acoso sexual y al acoso sexista, de orientación sexual o identidad y expresión de género, que serán tramitadas, y en su caso resueltas, con las debidas garantías, dentro de la responsabilidad de actuación de El Ayuntamiento de TORREQUEMADA y siempre como garantía añadida a las demás que proporcione el Ordenamiento Jurídico. Es, por ello, que el presente Protocolo pretende facilitar la puesta en marcha de las medidas de detección, prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de las situaciones propiciatorias o constitutivas de acoso sexual o de acoso sexista o por orientación sexual o identidad y expresión de género, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el establecimiento de medidas cautelares y complementarias oportunas, si fuese el caso.

A continuación se ofrecen las correspondientes definiciones de aplicación, aunque éstas se explicitan de forma más pormenorizada, con ejemplos, en el Anexo 1.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, define, en su Artículo 7, los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en los siguientes términos:

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."

Asimismo, se considerará **acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género** aquellos comportamientos que tengan el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo dirigidos contra una persona por su orientación sexual, por su identidad y expresión de género (por no reproducir las normas entendidas como normativas), tales como la lesbofobia, la homofobia, la bifobia, la transfobia y cualquier otro tipo de prejuicio sexogenérico.

Se considerará **acoso ambiental** aquella conducta que crea un entorno laboral intimatorio, hostil, o humillante para la persona o personas que son objeto de la misma. El acoso ambiental puede ser de naturaleza sexual o discriminatoria por razón de sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género. Puede a su vez dirigirse a una única persona, en presencia o no de más personas, de forma verbal, gestual, física, o creando un ambiente intimidatorio que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, personas o colectivo.

Al igual que la LOIEHM destaca en su artículo 7.3, tal y como se ha expuesto anteriormente, que se consideran discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (sexista), en el presente Protocolo se extiende dicha consideración de carácter discriminatorio al acoso por orientación sexual o identidad de género. En este sentido, conviene recalcar que la falta de intencionalidad por discriminar es irrelevante a la hora de dictaminar si un acto es discriminatorio o no, ya que lo fundamental en estos tipos de acoso es el impacto negativo de la repercusión que tiene dicho acto sobre el colectivo al que pertenece la persona afectada.

También hay que destacar que se trata de comportamientos y acciones no consentidas por la persona que los recibe. Se considerarán condiciones agravantes: el abuso de una situación de superioridad jerárquica, la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución, y la situación de especial vulnerabilidad de la persona afectada. En este sentido, también se tendrá en cuenta la posible interseccionalidad,

valorando los diferentes ejes de desigualdad que pueden estar interactuando de manera específica en cada caso, con la desigualdad de género: además de la orientación sexual e identidad y expresión de género, la edad, la etnicidad, la clase social, la diversidad funcional, las creencias religiosas, el aspecto físico, etc.

También se considerará que son especialmente frecuentes y graves las situaciones de acoso que se producen por razón del embarazo y la maternidad de las mujeres en todas las escalas profesionales. El acoso sexista o por razón de sexo en estos casos puede darse forzando o induciendo a la persona afectada a renunciar voluntariamente a su actividad o su puesto de trabajo, o a los derechos y los beneficios que le corresponden (por ejemplo, la reducción de jornada por atención a los hijos o hijas), exigiendo o presionando a la persona a "recuperar" las tareas docentes o administrativas no realizadas durante el permiso maternal, etc.

Según lo establecido en el artículo 9 de la L.O. 3/2007, 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, destinado a impedir su discriminación por acoso sexual, acoso sexista, orientación sexual o identidad y expresión de género, o la de otra persona.

2. 2. Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación de este Protocolo incluye a todo el personal del Ayuntamiento de TORREQUEMADA, así como a cualquier persona que, aunque se encuentre bajo la dependencia jurídica de terceros, preste sus servicios en el ámbito del Ayuntamiento de TORREQUEMADA. Por tanto, se aplica a cualquier persona que preste en la empresa sus servicios sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma, incluido el personal becario en formación. Por lo tanto, se aplicará también al personal perteneciente a contratas, subcontratas o puesto a disposición por Empresas de Trabajo Temporal y a quienes estén relacionados con el Ayuntamiento de TORREQUEMADA por un contrato de prestación de obra o servicio.

Este Protocolo se dará a conocer a las entidades colaboradoras de la empresa, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

Cualquier persona que forme parte del Ayuntamiento de TORREQUEMADA deberá respetar la dignidad del resto del personal y demás personas que presten servicios en la empresa, evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual, sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género. Asimismo, cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo puede plantear una reclamación, queja o denuncia a este respecto con arreglo al procedimiento previsto en el mismo.

2. 3. Garantías

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. Así, en cuanto se tenga conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- **Diligencia y celeridad**: El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

- **Respeto y protección a las personas**: El Ayuntamiento de TORREQUEMADA adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas

implicadas podrán hacerse acompañar por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de
la denuncia.

- **Respeto a los derechos de las partes**: La investigación de la reclamación, queja o denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- **Imparcialidad y contradicción**: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Confidencialidad y anonimato:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.
- **Sigilo**: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.
- **Prohibición de represTORREQUEMADAs**: Se garantizará que en el ámbito de la institución no se produzcan represTORREQUEMADAs contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceras personas.

- **Protección y garantía de indemnidad.** Se asegurará que las personas reclamantes que consideren que han sido objeto de acoso, las que presten asistencia en cualquier momento del proceso de acuerdo con el presente Protocolo (por ejemplo, facilitando información), no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia —sobre su persona, su familia o sobre sus bienes- trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represTORREQUEMADA de ningún tipo.
- **Salvaguarda de derechos en el desarrollo de la actividad laboral.** Se protegerá a la persona reclamante desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral y se intervendrá para impedir que continúen las presuntas situaciones de acoso y para establecer las medidas cautelares que se consideren adecuadas, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y atendiendo especialmente a las circunstancias laborales de la persona denunciante. De esta manera, el Ayuntamiento de TORREQUEMADA establecerá las medidas oportunas para garantizar la salvaguarda de los derechos de la persona denunciante y el desarrollo de su actividad laboral.

- **Derechos de abstención y recusación.** Respecto de las posibles recusaciones o abstenciones de las personas nombradas para actuar a lo largo del procedimiento, se tendrá en cuenta lo previsto en la ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de la Administración Pública y del Procedimiento administrativo común.
- **Protección de datos.** Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se regirán por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

2.4. Objetivo.

El objetivo del Ayuntamiento de TORREQUEMADA es crear un clima laboral adecuado y de respeto que posibilite el desarrollo personal y profesional de cada trabajador/a.

Este objetivo forma parte de los principios y de la cultura de la empresa, y se vertebrará a través de los procesos de selección y promoción, la formación y los criterios organizativos de los centros de trabajo.

El presente protocolo tiene por objeto servir de cauce, resolución y corrección disciplinaria, en su caso, de los supuestos de acoso de cualquier modalidad que se registren en el ámbito de la empresa.

IV. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

3.1 Acciones de difusión, información y comunicación

El Ayuntamiento de TORREQUEMADA se compromete a difundir y a dar a conocer este Protocolo, una vez se apruebe por la Dirección de la misma, a todas las personas incluidas en el ámbito subjetivo de aplicación, y a su difusión mediante su publicación en la página web de la empresa y en cualesquiera otros medios de comunicación disponibles, de modo que todo el personal, así como las empresas, entidades e instituciones que colaboren con la misma lo conozcan y sepan el procedimiento de actuación.

Con el fin de facilitar dicho acceso a todas las personas que integran la plantilla de la empresa, se articularán medidas para difundir el presente Protocolo. Entre otras acciones, y como parte de este Plan, se incorporarán y mantendrán en la página web del Ayuntamiento de TORREQUEMADA espacios dedicados a la difusión de información sobre la prevención de los diferentes tipos de acoso, con especial atención al momento de la aprobación del presente Protocolo, y posteriormente de manera periódica. Se elaborará asimismo una guía sencilla y clara que oriente respecto a los criterios de detección de las conductas constitutivas de estos tipos de acoso, y de los procedimientos a seguir en la comunicación y tramitación de las reclamaciones, quejas y denuncias en esta materia.

También se desarrollarán campañas informativas y de concienciación periódicas dirigidas al personal, así como a entidades colaboradoras externas y empresas contratistas para la difusión del presente Protocolo, de la guía prevista y, en general, de la política de tolerancia cero por parte del Ayuntamiento de TORREQUEMADA ante estas situaciones.

3.2 Acciones de formación y concienciación del personal

El Ayuntamiento de TORREQUEMADA se compromete a promover, cursos y actividades formativas, de prevención, de concienciación y de buenas prácticas en relación con el acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y expresión de género.

Dichas acciones formativas irán dirigidas a los diferentes colectivos de la empresa, además de terceras personas y empresas que presten sus servicios en el Ayuntamiento de TORREQUEMADA, y se integrarán en los planes estratégicos de formación para la igualdad. Se ofertarán seminarios y cursos en materia de prevención, detección y eliminación del acoso sexual y sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género especialmente dirigidos a personas con responsabilidades y con gente a su cargo, con el objetivo principal de ayudarles a identificar situaciones de acoso y aquellos factores que puedan generar reclamaciones por acoso, así como a canalizar adecuadamente las posibles quejas en esta materia en sus equipos de trabajo.

Así mismo, el Ayuntamiento de TORREQUEMADA se compromete a incluir y fomentar en todos los ámbitos la igualdad de género, diversidad sexual y no discriminación de forma transversal y a velar para que en todos los materiales, folletos, comunicaciones, publicidad, ect, se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios y para que fomenten los valores de la igualdad. En este sentido, vigilará que no puedan darse contenidos sexistas, lesbofóbicos, homófobos, bifóbicos o transfóbicos.

3.3 Estudios y diagnósticos sobre situaciones de acoso y los riesgos de que se produzcan

Uno de los problemas más acuciantes del acoso sexual, sexista o por razón de sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género es que es son fenómenos que con frecuencia permanecen invisibilizados en el ámbito laboral. Esto se traduce en la necesidad de estudiar y conocer mejor dichos fenómenos y los riesgos de que se produzcan.

En este sentido, el Ayuntamiento de TORREQUEMADA promoverá y colaborará en la realización y difusión de estudios de carácter general sobre la presencia o incidencia de este tipo de conductas en el entorno laboral y las características que presenta, además de sobre percepciones y conocimiento de situaciones de acoso sexual, sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género en su sector de actividad.

Igualmente se promoverán, en coordinación con el SPA, estudios que permitan la identificación de los factores psicosociales antecedentes de la aparición de esos tipos de acosos a través de métodos de evaluación de riesgos psicosociales, que permitan una prevención de carácter secundario, entre ellos: un adecuado diseño y aplicación de evaluación y control de los riesgos psicosociales; la inclusión de cuestionarios complementarios sobre acoso sexual, acoso sexista o por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género en los protocolos de vigilancia de la salud; el establecimiento de un sistema de información, consulta y asesoramiento que salvaguarde el anonimato (correo electrónico, buzón, teléfono, etc.); o la implantación de una política de resolución de conflictos con los medios necesarios al efecto.

Además, se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo y género sobre casos e intervenciones de los diferentes casos de acoso. La publicación de estos datos se hará respetando en todo momento el anonimato de las personas implicadas y con la máxima profesionalidad.

5. DECALOGO DE PREVENCION DEL ACOSO

A fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de los/as trabajadores/as, en el ámbito de las relaciones laborales de esta empresa, **quedan absolutamente prohibidas todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de las definiciones del ANEXO I de este documento.**

Conviene señalar que las personas con trabajadores/a a cargo tienen la doble obligación de cumplir con estas directrices y de vigilar el cumplimiento de las mismas por las personas que se encuentran bajo su responsabilidad. En este sentido, deberán tener en cuenta que el Ayuntamiento de TORREQUEMADA tiene el compromiso de evitar cualquier tipo de situación de acoso y que los responsables de equipos tienen el deber de vigilar su cumplimiento denunciando, en su caso, las conductas constitutivas de acoso. Así, cualquier empleado/a y, en especial, cualquier responsable de equipo que tuviera conocimiento de una conducta que pudiera ser calificada de acoso, deberá ponerlo en conocimiento de los/as responsables de Recursos Humanos a la mayor brevedad.

La finalidad de este decálogo es facilitar a los responsables de equipos y al resto de trabajadores/as una serie de directrices que les permita identificar y evitar, en su caso, situaciones que pudieran entenderse constitutivas de algún tipo de acoso dentro del entorno laboral.

Es importante recordar que las circunstancias reales son más complejas que lo que pueda describirse en este decálogo, por lo que en todo caso deberá aplicarse el sentido común y buen juicio en su aplicación.

1. **Respeto: se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo.** Para ello, se trasladará a todo trabajador/a, tanto el que se incorpore a la plantilla como al que forme parte ya de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Se prohíbe la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.
2. **Comunicación: no se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción de la normal comunicación entre los/as trabajadores/as**. Se velará por la integración de todos los/as trabajadores/as durante toda su vida laboral en la empresa, sin obstaculizar las normales posibilidades de comunicación de ninguno/a de ellos/as

   con el resto. Se prohíbe todo comportamiento tendente a impedir expresarse a un trabajador/a, a ignorar su presencia, a aislarle, etc.
3. **Reputación**: **se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier de los/as trabajadores/as**. Se incluyen aquí comportamientos de ridiculización de la víctima, difusión de cotilleos y rumores desfavorables sobre la misma, imitación de sus gestos, posturas o voz con ánimo de burla, etc.
4. **Discreción en la reprensión**: **las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de un/a trabajador/a o llamarle la atención por su mal, bajo o inadecuado desempeño laboral, se harán de forma reservada**. Las represiones que deban realizarse a un/a trabajador/a se harán sin más presencia, salvo exigencia legal, de convenio colectivo o causa excepcional que así lo aconseje, que la de su responsable u otros/as superiores/as y, en su caso, del/la trabajador/a afectado/a por la conducta del trabajador/a reprendido/a.
5. **No arbitrariedad: se prohíbe toda asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva**. Se prohíbe tanto la atribución intencionada de un exceso de trabajo que busque que el/la trabajador/a resulte incapaz de llevarlo a cabo en su tiempo de trabajo, como privarle de trabajo o vaciarle de funciones. Se

procurará que las tareas encargadas a cualquier trabajador/a se acomoden a su nivel profesional y experiencia.

6. **Uniformidad y equidad**: **la aplicación de los mecanismos de control del trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa**. La aplicación de tales mecanismos de control y seguimiento será uniforme para cada categoría profesional o tipo de trabajo desempeñado, si bien se tendrán en cuenta las circunstancias personales de cada trabajador/a que pudieran afectar a su nivel de desempeño, intentando en lo posible adaptar sus objetivos en consonancia.
7. **Prohibición de comportamientos sexuales**: **se prohíben terminantemente actitudes libidinosas, ya sea a través de actos, gestos o palabras**. Se engloba aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno por cualquier medio (oral, por e-mail, fax, redes sociales, etc), así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo o humillante, debiéndose valorar en su caso la posible especial sensibilidad de la víctima, así como su posición y carácter para poder mostrar su rechazo.
8. **Regalos no deseados**. No se admite la realización de invitaciones o regalos no deseados o que pudieran provocar incomodidad en su destinatario.
9. **Evitar hostigamiento: se prohíben en particular las actitudes de hostigamiento por razón de género, directa o indirecta**. En concreto, se velará por no incurrir en situaciones de acoso (las ya referidas de aislamiento, relegación, trato indebido, etc) por causa del ejercicio efectivo o solicitud de los derechos reconocidos por la legislación o el convenio colectivo para conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares, derechos que mayoritariamente disfrutan las mujeres por cuanto son ellas las que principalmente se hacen cargo de tales responsabilidades. También se prohíbe cualquier trato adverso a una persona como consecuencia de la presentación por su parte de quejas, reclamaciones, denuncias o demandas destinadas a

   impedir su discriminación por razón de sexo o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
10. **Oportunidades de formación y promoción**: **se velará por que todos los/as trabajadores/as en igual situación de mérito, nivel y capacidad tengan similares oportunidades de formación y promoción laboral.**

V. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

5.1 Presentación de reclamaciones, quejas o denuncias

La presentación de reclamación, queja o denuncia puede realizarse por parte de:

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso laboral, sexual, por razón de sexo o por orientación sexual o identidad y expresión de género
La representación del personal/delegados-as de prevención.
Cualquiera otra persona que, siendo parte de la empresa (entre ellos, Dirección, Dpto de Prevención de riesgos laborales, jefes, encargados, , etc.), tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o sexista en el ámbito del Ayuntamiento de TORREQUEMADA.

Cuando se trate de reclamación, queja o denuncia **presentada por una tercera persona, o cuando se tenga conocimiento de los hechos de oficio por el SPA**, la presunta víctima deberá ser informada con prontitud para que ratifique por escrito la reclamación o denuncia para poder intervenir conforme al presente Protocolo. De no mediar esta, se podrá actuar de forma preventiva.

Las reclamaciones, quejas o denuncias podrán formularse ante la ConcejTORREQUEMADA de Personal o RRHH, o bien directamente a través de la oficina de registro.

La reclamación, queja o denuncia podrá ser presentada de manera escrita o verbal. En el caso de que sea verbal, esta se recogerá en acta/informe que será firmada por la persona reclamante y quien recoja dicha reclamación, queja o denuncia.

A) DENUNCIA O DE OFICIO

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso psicológico (moobing), lo podrá poner en conocimiento del Servicio de Prevención del Ayto, para ello seguirá las siguientes indicaciones:

1º Cumplimente la comunicación de posible acoso laboral utilizando el modelo **Anexo VI**: Impreso de comunicación de posible caso de acoso laboral.
2º Adjunte toda la información que considere oportuno hacer llegar al **Comité de Evaluación**.

3º Introduzca todo en un sobre y cerrarlo.
4º Presente el sobre cerrado en cualquier registro utilizando el modelo del **Anexo V**: Solicitud de registro y dirigiendo el mismo Servicio de Prevención de Riesgos Laborales indicando claramente en el sobre “confidencial, entregar el sobre cerrado al destinatario”. Dentro deberá contener la información recogida en el **Anexo VII**.
5º En todo caso, no será necesario que en la solicitud de registro aparezca que está presentando una comunicación de posible acoso moral en el trabajo, ni la relación de documentos que aporta.

No se tramitaran:

Denuncias anónimas.

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

Desde la presentación de la denuncia hasta la primera intervención del perito/Comisión de Evaluación no pueden pasar más de 2 días hábiles.

5.2 Peritaje (intervención informal)

Una vez tramitada la reclamación, queja o denuncia, la Dirección realizará el nombramiento de la persona que efectuará el peritaje e informará a la Comisión Evaluadora, se designará a D. Jose Félix González González, Técnico Superior en PRL disciplina de Ergonomía y Psicosociología Aplicada con formación en materia de acoso laboral en género y diversidades sexogenéricas, como perito externo y asesor de la Comisión Evaluadora.

Cualquier personal que preste servicio en el Ayuntamiento de TORREQUEMADA tendrá la obligación de colaborar en la actuación del peritaje a lo largo de todo el proceso de investigación. Se podrá requerir especialmente la colaboración del SPA para que aporten sugerencias en función de sus respectivos ámbitos de competencias. Las previsiones en materia de abstención y recusación previstas con carácter general en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, serán aplicables a las personas especialistas en estos peritajes.

A la persona que efectúe el peritaje o al Comité de Evaluación le/s corresponde realizar su actuación tomando declaraciones escritas de las partes (incluidos otros informes periciales u otra documentación que éstas deseen aportar), y si procede y lo estimase necesario, de testigos u otro personal de interés, si lo hubiere a este respecto. Asimismo, podrá invitar a participar a otras personas expertas, realizar audiencias o solicitar informes, teniendo en cuenta el respeto a la privacidad, sin olvidar los costes emocionales, profesionales o de otro tipo sobre las personas implicadas. Llevará a cabo un examen exhaustivo de la información recibida y elevará un informe a la Dirección de la empresa, concluyendo con la existencia o no de conducta de acoso, y recomendando asimismo las medidas necesarias para poner fin a la situación de acoso y, en su caso, la adopción de medidas cautelares si no hubiesen sido adoptadas hasta ese momento.

Así pues las opciones que se pueden tomar en esta fase del proceso son:

No continuar con la tramitación, por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de aplicación de este protocolo, estableciendo las medidas a adoptar al respecto, si es que procede, e informando de lo mismo a el interesado

Ofrecimiento a la persona afectada de la posibilidad de tratar de resolver el problema a través de la mediación. Se trata de intervenir de manera

ágil, donde de manera confidencial, sencilla y discreta se puedan plantear soluciones.
En el caso de que las circunstancias permitan dicha mediación, el Comité de Evaluación se entrevistara con la persona afectada y con la denunciada, existiendo la posibilidad de una entrevista conjunta, si así lo desean ambos, con la finalidad de mediar en el proceso, a través de consejos y propuestas prácticas de solución a ambas partes.

El perito/ Comité de Evaluación redactará un acta con las conclusiones alcanzadas en la mediación:

- Acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.
- No acuerdo: el procedimiento de mediación se convierte en el paso previo al inicio del procedimiento formal.
- Las actuaciones previas y la de mediación tendran una duración máxima de 10 días laborables, pudiéndose ampliar, el mismo, en caso excepcionales que así lo requieran.
- Tramitar el caso de acuerdo a lo previsto en el siguiente punto: Intervención formal

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, de oficio o a instancia de las mencionadas personas y previa audiencia a las mismas, el perito podrá proponer, en cualquier fase de éste protocolo, debidamente motivada la posible movilidad de éstas, y cuantas otras medidas cautelares estime adecuadas, así como su revisión, con el fin de evitarles mayores perjuicios. El plazo para realizar este informe no será superior a 5 días hábiles.

5.3 Comisión contra el Acoso Sexual, Acoso Sexista, por razón de Orientación Sexual o Identidad y Expresión de Género (intervención formal)

La composición de la Comisión contra el Acoso Sexual, Acoso Sexista, por razón de Orientación Sexual o Identidad y Expresión de Género (a partir de ahora la Comisión) se atendrá al principio de representación equilibrada (Disposición adicional 1ª L.O. 3/ 2007 de 22 de marzo). La Comisión tendrá carácter de órgano colegiado y estará formada por, la Dirección de la empresa o quien les represente, así como representantes de los/as trabajadores/as.

Las personas integrantes de esta Comisión deberán poseer una formación suficiente y acreditada en temas relacionados con la discriminación por razón de género, orientación sexual

o identidad y expresión de género, y en especial sobre violencia de género en el trabajo, o deberán adquirirla mediante un curso de formación ofrecido el SPA o Centro de formación acreditado.

La Comisión ejercerá sus funciones con independencia.

La intervención formal se iniciara:

Cuando no se haya considerado adecuado iniciar el proceso de mediación, o la persona afectada haya renunciado al mismo.

Cuando la mediación se haya llevado a cabo, pero no haya solventado el problema.

El perito/Comisión de Evaluación solicitará la reunión de la Comisión que se deberá realizar lo antes posible.

La Comisión:

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

El desarrollo de estas actuaciones tendrá una duración máxima de 10 a 20 días laborables. No obstante, el Comité podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales.

5.4 Prueba, asesoramiento, apoyo y medidas cautelares

En aplicación de los criterios establecidos por el artículo 13 en relación con el 12 de la LOIEMNH 3/2007 respecto de los procesos judiciales relativos a la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres, en los procedimientos administrativos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad, salvo en aquellos casos en los que el procedimiento pueda dar lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria. A la parte reclamante le corresponde, previamente, aportar los indicios necesarios de acoso desencadenantes de la inversión de la carga probatoria.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el punto anterior, el Ayuntamiento de TORREQUEMADA, y la Dirección de la misma podrá asesorar y apoyar a las partes involucradas sobre sus derechos y las distintas formas de actuación posible.

Si en el curso del procedimiento hay circunstancias concretas que así lo aconsejen, se podrán adoptar las medidas cautelares y complementarias que legalmente fueran procedentes, entre las que pueden encontrarse atención médica, psicológica o social, a través de medios propios de la Empresa o a través de recursos externos.

5.5 Órganos encargados y plazos en la aplicación de este Protocolo

Los órganos encargados de aplicar este Protocolo serán la Dirección de la Empresa así como contarán con el apoyo del SPA y con el informe y asesoramiento realizado por la persona experta que realice el peritaje.

La Comisión tendrá un plazo de entre 10-20 días para informar a la Dirección, que. será convocada en un plazo no superior a un mes de presentada la reclamación, queja o denuncia, y oído el informe de la persona que haya realizado el peritaje, la Comisión elevará a la Dirección de la Empresa un informe concluyendo con la existencia o no de conducta de acoso sexual, sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género, proponiendo asimismo las medidas necesarias para poner fin a la situación de acoso y, en su caso, la adopción de medidas preventivas o cautelares si no hubiesen sido adoptadas hasta ese momento. La Dirección entonces podrá archivar la reclamación, queja o denuncia formulada o incoar el oportuno expediente disciplinario.

Sin perjuicio de lo anterior, y en función del contenido del peritaje y del informe, se podrán implementar las recomendaciones que aquéllos contuvieren, a cuyos efectos podrán ser órganos asesores, como el SPA. Asimismo en la aplicación de las medidas preventivas establecidas, se contará con los servicios y recursos existentes en el Ayuntamiento de TORREQUEMADA.

Cuando se incoe expediente disciplinario se procurará que el nombramiento de instructor o instructora recaiga en una persona especialista en materia de acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género, y con acreditada pericia en estudios de género.

Si de las actuaciones llevadas a cabo con carácter previo a la apertura del expediente disciplinario o, incluso, en el transcurso del mismo, se llegase a la conclusión de que hay indicios suficientes de conductas constitutivas de delito, el responsable de la empresa cursará la correspondiente denuncia ante el órgano jurisdiccional pertinente.

5.6 Resolución

El resultado de las actuaciones anteriores se plasmara en un informe, detallado, en un plazo no superior a 20 días hábiles a contar desde el informe de la Comisión de Evaluación, en el que se formularan las propuestas de solución. Incluirá, al menos, la siguiente información:

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

Una propuesta de las medidas a adoptar.

Este informe se le enviara:

A los interesados.

A las personas responsables de la adopción de las medidas propuestas.

5.6 Resumen del procedimiento

1. Presentación de reclamación, queja o denuncia ante la Dirección/Responsable de personal o RRHH de la Empresa.
2. En un plazo mínimo de 2 días, designación por parte de la Dirección de la persona experta que realizará el peritaje/Comité de Evaluación.
3. Una vez emitido el informe del peritaje/Comisión de Evaluación, se dispone de 5 días hábiles para constituir e informar al Comité, éste tendrá un plazo de entre 10 a 20 días para redactar las propuestas de resolución del caso.
4. En un plazo no superior **a un mes** desde la presentación de la reclamación, queja o denuncia, ésta se tiene que haber resuelto bien mediante el procedimiento informal/formal.
5. El responsable de la empresa establecerá medidas preventivas, archiva reclamación, queja o denuncia o incoa el oportuno expediente disciplinario, a través de la Inspección de Servicios.

VI. ORIENTACIONES PRÁCTICAS ANTE UNA SITUACION DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO

El Ayuntamiento de TORREQUEMADA quiere reiterar que estas situaciones no se han de tolerar bajo ninguna circunstancia y que dará soporte a todas aquellas personas que puedan verse afectadas por estos comportamientos.

A continuación se indican una serie de orientaciones prácticas para saber cómo actuar:

Dejar bien claro el rechazo a las pretensiones, situaciones y actitudes que se consideran ofensivas y pedir a la persona que está creando esta situación que no quieren que se repita.

Documentar las situaciones creadas, mediante registro de las circunstancias y datos que faciliten su posterior análisis (que ha pasado, respuesta generada, posibles testigos, cuando ha pasado, etc.).

Pedir soporte o ayuda a un compañero, cuando no es posible o resulte difícil hablar directamente con la persona que está molestando.

Informar, considerar y valorar todas las opciones existentes en el marco de la propia empresa o las acciones legales (vía administrativa)

En caso de ser testimonio de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, deberá informar, presentar una queja o denunciar tal situación a la empresa.

VII. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO

La Dirección de la empresa realizarán el control y seguimiento de la aplicación de este Protocolo con la finalidad de comprobar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de acoso sexual, acoso sexista o por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad y expresión de género en su ámbito de aplicación. Si se detectaran fallos de aplicación que le restasen efectividad en la consecución de su objetivo la Dirección propondrá su modificación siguiendo los trámites oportunos. Asimismo, realizarán un informe anual de seguimiento que podrá incluir propuestas de mejora.

Así se implanta este protocolo en TORREQUEMADA a 08 de Mayo de 2.024

Fdo. Jose Félix González González
Técnico Redactor.
LOGOS SEGURIDAD Y PREVENCION EXTREMEÑA S.L.

Por la comisión de acoso laboral del EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TORREQUEMADA. Constituida por

En representación del EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TORREQUEMADA *por:*

ELÍAS HERNÁNDEZ ARROJO

11770339C ELIAS HERNANDEZ (R: P1019800J)

Firmado digitalmente por 11770339C ELIAS HERNANDEZ (R: P1019800J)
Fecha: 2024.05.08 12:36:13 +02'00'

y por otra, la **representación de las trabajadoras y los trabajadores**

SARA BAZAGA PANIAGUA

76036578G SARA BAZAGA (R: P1019800J)

Firmado digitalmente por 76036578G SARA BAZAGA (R: P1019800J)
Fecha: 2024.05.08 12:36:25 +02'00'

ANEXO II: DEFINICIONES, CLASIFICIACIONES ORIENTATIVAS Y EJEMPLOS

Cualquier intento de acotamiento de un listado cerrado de posibles conductas constitutivas de acoso sexual, sexista o acoso por orientación sexual o identidad y expresión de género constituye una tarea estéril si bien tanto la doctrina científica como la doctrina judicial han dado en establecer ciertas categorías específicas del acoso sexual (como el acoso sexual quid pro quo también conocido como "chantaje sexual", y el "acoso sexual ambiental") que deben ser bien conocidas y reconocidas por quienes deban llevar a cabo cualquier actuación preventiva o intervención correctora (Protocolo ULL, 2014, p.22). Los comportamientos constitutivos de acoso sexual, acoso sexista, acoso por orientación sexual o identidad y expresión de género pueden ser de diferente índole y conviene dejar abierta la posibilidad de nuevas definiciones y conceptos. Es importante señalar, a diferencia del acoso laboral, que estos tipos de acoso no necesitan ocurrir de manera reiterada para constituir una conducta acosadora. De manera orientativa podemos definir los diferentes tipos de acoso que contempla el presente protocolo como:

a. Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual y no deseados por la persona que los recibe que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la integridad física o psicológica de una persona. "Asimismo, es fundamental destacar, en el caso del acoso heterosexual contra las mujeres, que es el mayoritario, se considera que además de afrentar a la dignidad es discriminatorio por razón de sexo (destacando la sexualización de las mujeres como uno de los instrumentos e indicadores de la desigualdad de género), y se cataloga el acoso sexual como violencia de género" (Protocolo ULL, 2014, p.22).

Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir acoso sexual:

i. Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
ii. Comentarios y observaciones insinuantes y comprometedoras acerca de la apariencia u aspecto.
iii. Miradas o gestos de carácter sexual que incomoden.
iv. Chistes de carácter sexual dirigido directamente a una persona.

En el caso del **chantaje sexual**, también conocido como "acoso sexual quid pro quo", la persona acosadora tiene que ocupar un puesto superior jerárquico o que sus decisiones puedan tener efectos sobre el empleo o las condiciones de trabajo o estudio de la persona acosada. Entre otros, son susceptibles de constituir acoso sexual por chantaje sexual o quid pro quo los siguientes comportamientos:

- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de represTORREQUEMADA si no se accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales.

El **acoso sexual ambiental** es aquella conducta o comportamiento que crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona que es objeto del mismo (Protocolo

ULL, 2014, p.22-23). A diferencia del chantaje sexual, no existe una condición directa entre el requerimiento sexual y la condición superior jerárquica o una posición que pueda tener efectos laborales negativos sobre la persona acosada. En el acoso sexual ambiental podemos distinguir dos tipos: *acoso sexual por ambiente sexista* (en el que los favores sexuales no son un objetivo pero se dan comportamientos que implican actitudes hostiles, ofensivas y sexistas) y el *acoso por atención sexual indeseada* (donde la persona acosada recibe una atención sexual indeseada y no correspondida de forma personalizada e invasiva).

Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir acoso sexual por ambiente sexista:

- Chistes y bromas que resulten ofensivas.
- Mostrar material que resulte humillante u ofensivo por su carácter sexista.

Entre otras, pueden constituir acoso sexual por atención sexual indeseada las siguientes conductas:

- Invitaciones reiteradas a iniciar una relación sexual a pesar del rechazo manifiesto.
- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- Miradas o gestos lascivos que incomoden, especial atención o amabilidad hacia una persona que detecta, detrás de dicho trato especial, un interés sexual que no desea corresponder.

b. <u>Acoso sexista o por razón de sexo:</u>

El acoso por razón de sexo, también denominado acoso sexista, se define como "cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo" (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prohíbe el acoso sexual y acoso por razón de sexo).

Constituyen algunos ejemplos de este, los siguientes[4]:

A) Acoso sexista verbal.

Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.

Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.

Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).

Utilizar humor sexista.

Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.

Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).

Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.

B) Acoso sexista no verbal.

Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
Sabotear el trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).
Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.

C) Acoso sexista físico.

Provocar acercamientos.
Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar.
Realizar un acercamiento físico excesivo.
Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

Acoso por orientación sexual

Toda conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensivo, humillante, violento, intimidatorio, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

A título de ejemplo, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso por orientación sexual los comportamientos y las acciones siguientes:

- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.
- Ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual.
- Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad o identidad de género
  o la percepción de estas.

Acoso por expresión o identidad de género

Cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

Ejemplos de conductas:

- Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique
- Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación a expresión o identidad de género.
- Utilizar humor tránsfobo o intérfobo
- Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.

Acoso laboral

Es el acoso moral que tiene lugar en el entorno profesional. Se entiende por acoso la conducta consistente en una sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión.

Para la identificación correcta de esta forma de acoso es precisa la conjunción de los elementos de intencionalidad, orientada a humillar, intimidar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con vistas a forzar su salida de la organización y de reiteración, que implica la repetición de la conducta de forma sistemática y durante un período de tiempo.

Ocurre cuando de manera continuada se dan conductas tales como la exclusión del trabajador/a de las relaciones con sus compañeros, la falta de asignación de tareas o la de trabajos absurdos o por debajo de la capacidad profesional o competencias del trabajador/a, o la humillación, desprecio o minusvaloración en público del/la trabajador/a.

Quedan fuera de este concepto las situaciones de conflicto que no cumplan los anteriores requisitos de **intencionalidad** concreta y **duración en el tiempo** y las situaciones de tensión generadas por la supervisión en el cumplimiento de las obligaciones profesionales, las diferencias de criterio en las relaciones personales o en las decisiones organizativas y los conflictos interpersonales entre iguales o personas relacionadas jerárquicamente que

se manifiesten en momentos concretos y no persigan la destrucción personal o profesional del empleado/a.

A) Conductas consideradas como **acoso laboral**

Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.

Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador/a se le asigna.

Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.

Acciones de represTORREQUEMADA frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.

Insultar o menospreciar repetidamente a un/a trabajador/a.

Reprenderlo/a reiteradamente delante de otras personas.

Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

B) Conductas que **no son acoso laboral** (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)

Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.

Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.

Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios/as trabajadores/as.

Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.

Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.

Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.

Conflictos personales y sindicales.

No tendrán la consideración de acoso laboral aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, que evidentemente afecta al ámbito laboral, se da en su entorno, influye en la organización y en la relación laboral, pero su finalidad no es la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso.

SEGURIDAD&PREVENCIÓN
LOGOS

ANEXO II: NORMATIVA BÁSICA DE REFERENCIA

El *Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación ante Situaciones de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo (Sexista) y Acoso por Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género* se fundamenta en el marco normativo vigente en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso por razón de sexo y género. En este aspecto, y en coherencia con la pirámide normativa, destacamos primeramente los principios recogidos en la Constitución Española, como norma suprema del ordenamiento jurídico español. A continuación, se expone la normativa internacional y europea de referencia, seguida de la legislación del Estado Español.

Constitución Española.

- ***Artículo 14*** *"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".*
- ***Artículo 15*** *"Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o a tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra".*
- ***Artículo 9.2*** *"Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".*

Normativa Internacional.

- **Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967).**
- ***Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979).*** Establece el principio de la "No discriminación" y reclama todos los derechos y libertades de las personas, destacando en los *Artículos 10* y *11*, la referencia a la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en el ámbito estudiantil y el trabajo. Además, se crea el ***Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer***, cuya función es vigilar la adecuada aplicación de la Convención por los Estados que la han suscrito, entre los que se encuentra España.
- ***Conferencias Mundiales sobre la Mujer (México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985; Pekín, 1995***, donde se han establecido las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, la transversalidad de género y la representación equilibrada***).***
- ***Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer***

(1993), en la que se especifican tanto los actos considerados de violencia contra las mujeres, como los marcos donde se ejerce; considerando entre estos el acoso en el entorno laboral.

Normativa Comunitaria.

- ***Tratado de Amsterdam (1997),*** que modifica el *Tratado de Roma (1957)* incluyendo una referencia específica a la igualdad entre el hombre y la mujer

  como misión de la Comunidad e incorpora el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad, que deberá inspirar todas las acciones y políticas comunitarias.
- ***Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).***

CAPÍTULO III – IGUALDAD

- **Artículo 20. Igualdad ante la ley.**

  Todas las personas son iguales ante la ley.

- **Artículo 21. No discriminación**

  1. *Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.*
  2. *Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y del Tratado de la Unión Europea y sin perjuicio de las disposiciones particulares de dichos Tratados.*

- **Artículo 22. Diversidad cultural, religiosa y lingüística.**

  La Unión respeta la diversidad cultural, religiosa y lingüística.

- **Artículo 23. Igualdad entre hombres y mujeres.**

  La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

- **Artículo 24. Derechos del menor**

  1. *Los menores tienen derecho a la protección y a los cuidados necesarios para su bienestar. Podrán expresar su opinión libremente. Ésta será tenida en cuenta en relación con los asuntos que les afecten, en función de su edad y de su madurez.*
  2. *En todos los actos relativos a los menores llevados a cabo por autoridades públicas o instituciones privadas, el interés superior del menor constituirá una consideración primordial.*
  3. *Todo menor tiene derecho a mantener de forma periódica relaciones personales y contactos directos con su padre y con su madre, salvo si son contrarios a sus intereses.*

- **Artículo 25. Derechos de las personas mayores**

  La Unión reconoce y respeta el derecho de las personas mayores a llevar una vida digna e independiente y a participar en la vida social y cultural.

- **Artículo 26. Integración de las personas discapacitadas**

  La Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su

autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad.

- ***Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de setiembre de 2002***, que modifica la *Directiva del Consejo 76/207/CEE*, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en la ocupación, formación y promoción profesionales, y a las condiciones laborales. En su *Artículo 2,* se define el acoso y prohíbe este tipo de conductas.
- ***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 (refundición).

Normativa nacional.

- **Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.**
  - ***Artículo 18.***

    Las Administraciones Públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los Órganos competentes en cada caso, desarrollarán las siguientes actuaciones:

    1. *Adopción sistemática de acciones para la educación sanitaria como elemento primordial para la mejora de la salud individual y comunitaria, comprendiendo la educación diferenciada sobre los riesgos, características y necesidades de mujeres y hombres, y la formación contra la discriminación de las mujeres.*
    2. *La atención primaria integral de la salud, incluyendo, además de las acciones curativas y rehabilitadoras, las que tiendan a la promoción de la salud y a la prevención de la enfermedad del individuo y de la comunidad.*
    3. *La asistencia sanitaria especializada, que incluye la asistencia domiciliaria, la hospitalización y la rehabilitación.*
    4. *La prestación de los productos terapéuticos precisos, atendiendo a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.*
    5. *Los programas de atención a grupos de población de mayor riesgo y programas específicos de protección frente a factores de riesgo, así como los programas de prevención de las deficiencias, tanto congénitas como adquiridas.*
    6. *La promoción y la mejora de los sistemas de saneamiento, abastecimiento de aguas, eliminación y tratamiento de residuos líquidos y sólidos; la promoción y mejora de los sistemas de saneamiento y control del aire, con especial atención a la contaminación atmosférica; la vigilancia sanitaria y adecuación a la salud del medio ambiente en todos los ámbitos de la vida, incluyendo la vivienda.*
    7. *Los programas de orientación en el campo de la planificación familiar y la prestación de los servicios correspondientes.*
    8. *La promoción y mejora de la salud mental.*

9. **La protección, promoción y mejora de la salud laboral, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.**
10. *El control sanitario y la prevención de los riesgos para la salud derivados de los productos alimentarios, incluyendo la mejora de sus cualidades nutritivas.*
11. *El control sanitario de los productos farmacéuticos, otros productos y elementos de utilización terapéutica, diagnóstica y auxiliar y de aquellos otros que, afectando al organismo humano, puedan suponer un riesgo para la salud de las personas.*
12. *Promoción y mejora de las actividades de Veterinaria de Salud Pública, sobre todo en las áreas de la higiene alimentaria, en mataderos e industrias de su competencia, y en la armonización funcional que exige la prevención y lucha contra la zoonosis.*
13. *La difusión de la información epidemiológica general y específica para fomentar el conocimiento detallado de los problemas de salud.*
14. *La mejora y adecuación de las necesidades de formación del personal al servicio de la organización sanitaria, incluyendo actuaciones formativas dirigidas a garantizar su capacidad para detectar, prevenir y tratar la violencia de género.*

15. *El fomento de la investigación científica en el campo específico de los problemas de salud, atendiendo a las diferencias entre mujeres y hombres.*
16. *El control y mejora de la calidad de la asistencia sanitaria en todos sus niveles.*
17. *El tratamiento de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica para permitir el análisis de género, incluyendo, siempre que sea posible, su desagregación por sexo.*
18. *La promoción, extensión y mejora de los sistemas de detección precoz de discapacidades y de los servicios destinados a prevenir y reducir al máximo la aparición de nuevas discapacidades o la intensificación de las preexistentes.*

- **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**
  - ***Artículo 4. Derechos laborales.***
    1. *Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:*
       a. *Trabajo y libre elección de profesión u oficio.*
       b. *Libre sindicación.*
       c. *Negociación colectiva.*
       d. *Adopción de medidas de conflicto colectivo.*
       e. *Huelga.*
       f. *Reunión.*
       g. *Participación en la empresa.*
    2. *En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:*
       a. *A la ocupación efectiva.*
       b. *A la promoción y formación profesional en el trabajo.*
       c. *A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.*
          Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
       d. *A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.*
       e. *Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.*
       f. *A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.*
       g. *Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.*

h. *A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.*

- **Artículo 54. Despido disciplinario.**
  1. *El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.*
  2. *Se considerarán incumplimientos contractuales:*
     a. *Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.*
     b. *La indisciplina o desobediencia en el trabajo.*

c. *Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.*
d. *La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.*
e. *La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.*
f. *La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.*

- **Artículo 95. Infracciones graves.**

Son infracciones graves:

1. *No formalizar por escrito el contrato de trabajo cuando este requisito sea exigible o cuando lo haya solicitado el trabajador.*
2. *No consignar en el recibo de salarios las cantidades realmente abonadas al trabajador.*
3. *El incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de tramitación de los recibos de finiquito.*
4. *La transgresión de las normas y los límites legales o paccionados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 23 y 34 a 38 de la presente Ley.*
5. *La modificación de las condiciones sustanciales de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario según lo establecido en el artículo 41 de esta Ley.*
6. *La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de Ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva.*
7. *La transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.*
8. *La transgresión de los derechos de los representantes de los trabajadores y de las secciones sindicales en materia de crédito de horas retribuidas y locales adecuados para el desarrollo de sus actividades, así como de tablones de anuncios, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.*
9. *La vulneración de los derechos de las secciones sindicales en orden a la recaudación de cuotas, distribución y recepción de información sindical, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.*
10. *Establecer condiciones de trabajo inferiores a las reconocidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u*

omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 de esta Ley, salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente.

- ***Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.***

  CAPITULO III. Del acoso sexual

  - **Artículo 184.**
    El que solicitare favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las

legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será castigado como autor de acoso sexual con la pena de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses.

- **Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.**
  - ***Artículo 19***
    1. *Están legitimados ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo:*
       a. *Las personas físicas o jurídicas que ostenten un derecho o interés legítimo.*
       b. *Las corporaciones, asociaciones, sindicatos y grupos y entidades a que se refiere el artículo 18 que resulten afectados o estén legalmente habilitados para la defensa de los derechos e intereses legítimos colectivos.*
       c. *La Administración del Estado, cuando ostente un derecho o interés legítimo, para impugnar los actos y disposiciones de la Administración de las Comunidades Autónomas y de los Organismos públicos vinculados a éstas, así como los de las Entidades locales, de conformidad con lo dispuesto en la legislación de régimen local, y los de cualquier otra entidad pública no sometida a su fiscalización.*
       d. *La Administración de las Comunidades Autónomas, para impugnar los actos y disposiciones que afecten al ámbito de su autonomía, emanados de la Administración del Estado y de cualquier otra Administración u Organismo público, así como los de las Entidades locales, de conformidad con lo dispuesto en la legislación de régimen local.*
       e. *Las Entidades locales territoriales, para impugnar los actos y disposiciones que afecten al ámbito de su autonomía, emanados de las Administraciones del Estado y de las Comunidades Autónomas, así como los de Organismos públicos con personalidad jurídica propia vinculados a una y otras o los de otras Entidades locales.*
       f. *El Ministerio Fiscal para intervenir en los procesos que determine la Ley.*
       g. *Las Entidades de Derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones públicas para impugnar los actos o disposiciones que afecten al ámbito de sus fines.*
       h. *Cualquier ciudadano, en ejercicio de la acción popular, en los casos expresamente previstos por las Leyes.*
       i. *Para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán también legitimados los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y*

hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente.
Cuando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- **Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (Vigente hasta el 30 de Junio de 2017).**
  11. ***Artículo 11 bis Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres.***
  1. *Para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán también legitimados los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente.*
  2. *Cuando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal.*
  3. *La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.*
- **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.***

  En su exposición de motivos, reconoce que el pleno reconocimiento de la igualdad formal, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, el mayor desempleo femenino, la escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, así como el conjunto de problemas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar que afectan mayormente a las mujeres y dificultan la efectiva igualdad entre mujeres y hombres; hacen que todavía hoy sea una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

  - **Artículo 1. Objeto de la Ley.**
    1. *Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.*
    2. *A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas*

físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

- ***Artículo 25. La igualdad en el ámbito de la educación superior.***
  1. *En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.*
  2. *En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:*

a) *La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.*
b) *La creación de postgrados específicos.*
c) *La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.*

Esta Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres prevé como instrumento para propiciar la igualdad de género, la creación de Planes de Igualdad.

- - **Artículo 46.** ***Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.***
  1. *Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*
  2. *Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*
  3. *Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*
  4. *Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.*
- **Artículo 62.** ***Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.***

  Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

  1. *El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
  2. *La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.*
  3. *El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa*

de régimen disciplinario.

4. *La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.*

- ***La Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista,*** que especifica en el artículo 28, que el Gobierno debe alentar a las empresas para que creen medidas concretas y procedimientos para prevenir, reparar y sancionar los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

ANEXO IV: VISUALIZACIÓN GRÁFICA DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

Presentación de reclama-ciones, quejas o denuncias.	Formulada ante →	**Dpto. RRHH**
↓		
Designación de persona experta para el peritaje/ Comité de Evaluación. **2 días.**	(Personal del SPA o externo, personal del Ayto.)	
↓		
Realización de peritaje y presentación de Informe a la Comisión, en caso de no resolución. **5días.**		
↓	↗	Archivo de la reclamación, queja o denuncia.
Reunión de la Comisión y presentación del informe a la Dirección de la Empresa. **10-20 días.**	Dpto. RRHH ↘	
		Incoación de expediente disciplinario

ANEXO V: SOLICITUD REGISTRO GENERAL

D./Da._____ ___ CON D.N.I. No _____ Y DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES EN C/ _____ No _____ DE LA CIUDAD DE _____ C. P. _____

E X P O N E

Que se entrega la documentación requerida, según el procedimiento implantado en el ámbito preventivo de El Ayuntamiento de TORREQUEMADA, e introducido, junto con toda la documentación de la que dispongo, en un sobre cerrado que se adjunta.

S O L I C I T O

Se tenga por presentado este escrito a los efectos oportunos.

Firma de la persona interesada/representante legal

Nombre y Apellidos:

Lugar y fecha:

ANEXO VI: MODELO DE COMUNICACIÓN DE POSIBLE ACOSO LABORAL (INCLUIR EN EL SOBRE ANTERIOR)

Nombre y Apellidos:
NIF:
Direccion:
Categoria Profesional:
Area/Delegacion/Servicio:
Centro de trabajo:
Telefono de contacto:

EXPONE:

APORTA LA SIGUIENTES PRUEBAS/DOCUMENTACION:

SOLICITA

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

Firma de la persona interesada/representante legal

Nombre y Apellidos:

Lugar y fecha:

ANEXOVII: MODELO ESCRITO DE RECLAMACIÓN, QUEJA O DENUNCIA(INCLUIR EN EL SOBRE ANTERIOR)

PERSONA AFECTADA	
Nombre y Apellidos:	
Telf. de contacto:	NIF:
Email:	
Vinculación con la Empresa:	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DATOS DE LA PERSONA SOBRE QUIEN SE RECLAMA LA INTERVENCIÓN
Nombre y Apellidos (Si se conoce):
Telf. de contacto (Si se conoce):
E-mail (Si se conoce):
Vinculación con la Empresa:

DOCUMENTACION ADJUNTA (si procede)

Firma de la persona interesada/representante legal

Nombre y Apellidos:

Lugar y fecha:

ANEXO VIII . MODELO DE INFORME FINAL

Composición del Comité:

D/Dña.

D/Dña.

D/Dña.

Personal Especialista:

Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma:

Actuaciones previas: Valoración e informe inicial del caso.

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

Conclusiones.

Medidas propuestas.

ANEXO IX: MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Por la presente, D./Dña. _____ manifiesta su consentimiento para que, si procediese, los miembros de la Comisión de Valoración, puedan acceder a cuanta información y datos, incluso los confidenciales, sean necesarios para llevar a cabo de manera conveniente la investigación relativa a la denuncia de acoso laboral. Todo ello al amparo de lo establecido en la Ley Orgánica, 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos y su normativa de desarrollo.

En , a ____ de _____ de 20__

Fdo.: D/Dna…….

ANEXO II: DEFINICIONES

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.

Igualdad de trato de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional 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 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 las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en fas organizaciones sindicales y AAPPriales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Discriminación directa e indirecta.

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

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, con las salvedades previstas en la Ley.

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

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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.

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,

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

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.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.
Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del AAPPrio a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

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

Indemnización frente a represTORREQUEMADAs.
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, siempre que se actúe de buena fe.

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.

Acciones positivas.
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.

Tutela jurídica efectiva
Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.