

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL AYUNTAMIENTO DE SAN FERNANDO DE HENARES

ÍNDICE

Preámbulo.....	2
Artículo 1. Objeto.....	6
Artículo 2. Ámbito de aplicación	6
Artículo 3. Principios rectores.....	6
Artículo 4. Definiciones	7
Artículo 5. Objetivos generales y específicos	8
Artículo 6. Medidas preventivas	9
Artículo 7. Criterios a los que debe ajustarse la Actuación y Garantías del Procedimiento.	10
Artículo 8. Procedimiento de actuación en casos de acoso.....	12
Artículo 9. Causas especiales de actuación ante el Ayuntamiento.....	18
Artículo 10. Faltas y sanciones	18
Artículo 11. Seguimiento y evaluación	18
Anexo I. Listado de conductas constitutivas de acoso en el trabajo.....	20
Anexo II. Modelo de denuncia.	23
Anexo III. Protocolo de actuación para el abordaje de las violencias sexuales.....	25

Preámbulo

Todos/as los/as trabajadores/as tienen derecho a recibir un trato respetuoso en su lugar de trabajo, por tanto, el Ayuntamiento reconoce la necesidad de prevenir conductas que puedan suponer acoso en el trabajo, del tipo que sea, incluso cuando el comportamiento se produzca en el ámbito digital¹, así como de adoptar las medidas preventivas necesarias y las sanciones que, en su caso, correspondan.

La **Constitución española**, dentro del Título I, dedicado a los derechos y deberes fundamentales, reconoce en su artículo 10 *“la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás”*, como fundamento del orden político y de la paz social. Además, señala en su artículo 14 que *“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”*; en el 15 que *“todos tienen derecho a la integridad física y moral”*; en el 18 que *“se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”*; y en el 35 que *“todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”*. Finalmente, indica nuestra Carta Magna que corresponde a los poderes públicos, conforme al artículo 9, *“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”* y, según el 40, velar *“por la seguridad e higiene en el trabajo”*.

En desarrollo de lo anteriormente dispuesto se aprobó la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** que, en su propia exposición de motivos, recoge dicha igualdad como un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos.

También en el ámbito de la Unión Europea se han dictado normas importantes pues, desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, se considera que la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. En desarrollo de esta previsión, la **Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339(INI))** *“recomienda a los Estados miembros que obliguen a las empresas y los poderes públicos, así como a los*

¹¹ La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) ha publicado una serie de [recomendaciones](#) o previsiones a incluir en las políticas de prevención, específicamente dirigidas a erradicar el acoso laboral y el acoso sexual o por razón de sexo, cuando las conductas de acoso se produzcan a través de tratamiento de datos personales que afecten a la privacidad e intimidad de las personas afectadas.

interlocutores sociales, a poner en práctica políticas de prevención eficaces, a prever un sistema de intercambio de experiencias y a definir procedimientos adecuados para solucionar el problema de las víctimas de acoso y evitar que se repita; recomienda, en este sentido, el desarrollo de la información y la formación de los trabajadores, el personal que ocupa cargos directivos, los interlocutores sociales y los médicos laborales, tanto en el sector privado como en el público; señala en este sentido la posibilidad de designar a una persona de confianza en el lugar de trabajo, a la que puedan recurrir los trabajadores si así lo desean". También la **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006**, relativa a la aplicación de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombre y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, prohíbe la discriminación en el trabajo y contiene una serie de disposiciones horizontales que afectan a los Estados miembros.

Volviendo al ámbito estatal, la mayor novedad de la anteriormente citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, radica en la prevención de conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad, lo que implica una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad.

En aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres y en vista del deber de las Administraciones públicas de establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, en la sesión ordinaria de 21 de noviembre de 2019, el Pleno del Ayuntamiento adoptó el Acuerdo de aprobación del **Protocolo de actuación para el abordaje de las violencias sexuales en el municipio de San Fernando de Henares**. Dicho Protocolo se anexa al presente documento².

Otra normativa relacionada con el acoso es la **Ley 4/2023, de 28 de diciembre, para la igualdad efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**. Esta norma tiene por objeto desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales, así como de sus familiares, para erradicar las situaciones de discriminación y asegurar que se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad. Prevé un conjunto de medidas dirigidas a garantizar su igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, estableciendo en su artículo 14 la exigencia de *"impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos en las Administraciones públicas y en las empresas que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en esta ley"*, así como la obligación, en su artículo 15 de que las empresas con más de cincuenta trabajadores/as, desarrollen un conjunto planificado de medidas y recursos alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la

² El texto del "Protocolo de actuación para el abordaje de las violencias sexuales en el municipio de San Fernando de Henares" se ha incluido en el Anexo III del presente documento.

violencia contra las personas LGTBI, medidas que serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

En lo que afecta a este Protocolo indicar que el ***Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas***, indica que su artículo 8.4 que, en todos los casos, las medidas planificadas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos. Su contenido se ajustará, como mínimo, a lo dispuesto en el anexo II. Sin embargo, en lo que aquí interesa:

“Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas”.

Hay otras regulaciones que inciden en este ámbito. Así, el ***texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre***, expone en su artículo 14, en relación con los derechos individuales de los/as empleados/as públicos/as, identifica como uno *“el respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral”*. Además, en su artículo 95.2.b), tipifica como falta disciplinaria muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual. Por su parte, el ***texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre***, recoge en su artículo 4 como derecho básico de los/as trabajadores/as en la relación de trabajo el derecho *“a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral”*, así como el *“respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”*.

Además, conforme el artículo 19 de esta norma, *“el trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”*, derecho que se ha materializado mediante la **Ley 31/1995, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, cuya exposición de motivos señala que tiene por objeto *“la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales”*.

Finalmente, es importante tener en consideración, también, la **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales**, dado que las conductas constitutivas de acoso pueden producirse a través del tratamiento de datos personales que afecten a la privacidad e intimidad de las personas afectadas.

Los datos personales relativos a las víctimas de acoso en el trabajo, y en particular su identidad, tienen, con carácter general, la consideración de categorías especiales de datos personales [Informe AEPD 0149-2019].

A la vista de lo expuesto y de sus fundamentos jurídicos, este Protocolo tiene por objeto prevenir y sancionar todo tipo de acoso en el ámbito laboral, creando un entorno respetuoso con la dignidad de los/as trabajadores/as y fomentando las relaciones igualitarias, a través del establecimiento de medidas preventivas y del arbitrio de procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formularse por quienes hayan sufrido conductas contrarias a la dignidad de hombres y mujeres y, en su caso, sancionar a los responsables de tales conductas.

Artículo 1. Objeto

El objeto de este protocolo es definir el marco de actuación para la prevención y protección de los/as empleados/as de este Ayuntamiento en casos de acoso de cualquier tipo en el ámbito laboral, así como de las medidas destinadas a la atención de la víctima, en casos de reclamaciones o denuncias.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Este protocolo se aplicará a toda persona que preste servicio en esta Administración, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación laboral o rango jerárquico de la víctima o del acosador o la acosadora.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación del Protocolo las empresas externas contratadas por la Administración, si bien deberán ser informadas sobre su existencia.

Estará incluida toda forma en que pueda manifestarse el acoso, también el que pueda producirse por medios informáticos, tecnológicos o ciberacoso.

Artículo 3. Principios rectores

Para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, se tendrán en cuenta los principios establecidos en el ***Protocolo de actuación para el abordaje de las violencias sexuales en el municipio de San Fernando de Henares***, aprobado en la sesión ordinaria de 21 de noviembre de 2019, por el Pleno del Ayuntamiento³.

En el contexto de estos protocolos, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- El Ayuntamiento velará por la dignidad de los/as empleados/as municipales, poniendo en marcha todas las medidas necesarias para crear y proteger un entorno laboral libre de todo tipo de acoso.
- El Ayuntamiento respetará los principios del artículo 5 del Reglamento General de Protección de Datos y minimizará los tratamientos de datos personales de las personas de su plantilla que puedan suponer un incremento del riesgo de conductas constitutivas de acoso. En cualquier caso, tendrá en cuenta el posible impacto de género de los tratamientos que se lleven a cabo.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de una situación incluida bajo el ámbito de aplicación de este Protocolo tiene la obligación de denunciarla ante sus superiores jerárquicos o ante la Comisión de Mediación del Acoso en el Trabajo.

³ Ver Anexo III del presente documento.

- Los/as responsables de los diferentes centros o unidades de trabajo tienen la obligación de velar por el buen ambiente laboral y prestar atención a cualquier situación que pueda suponer acoso a cualquiera de las personas a su cargo.
- Los procedimientos que se tramiten como consecuencia de denuncias sobre situaciones de acoso en el ámbito laboral se resolverán a la mayor celeridad posible.
- Se velará de manera especial por la privacidad de lo actuado, con el consiguiente deber de sigilo, haciendo un tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones constitutivas de acoso y a las personas implicadas, garantizando que toda persona que intervenga en el procedimiento se comprometa a no transmitir ni divulgar información relacionada con una denuncia presentada.
- El Ayuntamiento reconoce el papel de la representación sindical en la prevención, denuncia y vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral y de condiciones de trabajo, proporcionando la información, así como el apoyo y representación de los/as empleados/as que así lo soliciten. La representación sindical tendrá derecho a estar informada sobre el número de denuncias, investigaciones y medidas que se adopten en este ámbito.
- Se sancionarán los casos de denuncias, alegaciones o declaraciones hechos con mala fe o aquéllos en que los datos o testimonios que se aporten sean falsos.

Artículo 4. Definiciones

Persona protegida⁴:

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo que se considere víctima de acoso en el trabajo, incluido el personal de prácticas que pudiera estar en el Ayuntamiento.

Persona denunciante:

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo que haya planteado una denuncia o queja de acoso en el trabajo.

Persona denunciada:

La persona incluida en el ámbito de aplicación del Protocolo respecto de la cual se formule una denuncia o queja de acoso.

⁴ Como ejemplo de los grupos vulnerables se podría tener en cuenta: las mujeres solas con responsabilidades familiares, las mujeres que acceden a sectores profesionales masculinizados, mujeres y hombres que acceden a su primer trabajo, mujeres y hombres con discapacidad, inmigrantes, personas homosexuales, bisexuales, transgenero o intersexuales.

Acoso:

Comportamiento por acción u omisión mantenido en el tiempo, tanto verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, creando un ambiente de indefensión, intimidatorio u ofensivo, así como degradante.

Acoso psicológico o moral en el trabajo:

Hostigamiento al que, de forma sistemática y prolongada, se ve sometida una persona en el ámbito laboral y que suele provocar serios trastornos psicológicos.

Acoso discriminatorio:

Conducta no deseada que, de manera injusta y desfavorable, diferencia en el trato a las personas en función de su origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y que supone un atentado contra su dignidad, creando un entorno intimidatorio, ofensivo o humillante.

Acoso por identidad de género

Cualquier comportamiento en el entorno laboral contra la dignidad de la persona empleada basándose en su identidad de género. El comportamiento tendrá por objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación.

Acoso por orientación sexual

Cualquier actuación en el ámbito laboral contra la dignidad de una persona empleada basándose en la orientación afectivo-sexual de ésta. La conducta tendrá por objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación.

Ciberacoso:

Ataque u hostigamiento producido en las tecnologías de la comunicación, en cualquiera de las formas de acoso: psicológico o moral, sexual, por razón de sexo, por identidad de género u orientación afectivo-sexual.

Artículo 5. Objetivos generales y específicos

El objetivo general de este Protocolo es definir el marco de actuación ante cualquier situación de acoso psicológico o moral, acoso discriminatorio, acoso por identidad de género o por orientación sexual, con la finalidad de evitar este tipo de conductas en el Ayuntamiento.

Son, además, objetivos específicos del Protocolo:

1. Promover una cultura de prevención contra cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral, informando, sensibilizando y formando al personal del Ayuntamiento.

2. Prevenir todo comportamiento que pueda ser constitutivo de acoso en el ámbito laboral.
3. Disponer de la organización específica necesaria para atender los casos que se produzcan.
4. Establecer los procedimientos de intervención adecuados, en caso de que se den conductas constitutivas de acoso.
5. Garantizar la seguridad de las personas víctimas de acoso en el trabajo.

Artículo 6. Medidas preventivas

Con el objetivo de prevenir y evitar cualquier situación de acoso en el ámbito laboral, se establecen las siguientes medidas:

a. De sensibilización y comunicación interna:

- Divulgación y puesta a disposición de toda la plantilla de este Protocolo, a través del Portal del Empleado y de la intranet municipal.
- Elaboración y difusión de folletos informativos a todos los departamentos, con información sobre cuestiones tales como la identidad de las personas que componen la Comisión de Mediación del Acoso en el Trabajo o los procesos de actuación ante situaciones de acoso.
- Elaboración y colocación de carteles informativos en los tablones municipales.

b. De formación:

- Formación general en políticas de género e igualdad entre hombres y mujeres.
- Formación específica en materia de acoso en el ámbito laboral, especialmente acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Formación a las personas que vayan a intervenir en los procesos que se desarrollen en el ámbito de este protocolo, así como a los sindicatos y personas que integrarán la Comisión de Mediación del Acoso en el Trabajo.

c. De investigación, conocimiento y evaluación:

- Realización de estadísticas sobre intervenciones y casos de acoso ocurridos en la organización.
- Evaluación de riesgos que permitan detectar con la debida antelación situaciones de acoso, especialmente en los colectivos más susceptibles de sufrirlo.
- Evaluación y revisión periódica del Protocolo.

- Seguimiento de los casos de bajas médicas producidas como consecuencia de una situación de acoso en el trabajo.

Artículo 7. Criterios a los que debe ajustarse la Actuación y Garantías del Procedimiento

En el contexto de este Protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

- Cualquier empleado/a público/a tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso en el trabajo que conozca.
- Cualquier empleado/a tiene la obligación de informar a sus superiores cuando lleguen a su conocimiento indicios de un empleo de datos personales que coadyuven a una situación de acoso en el trabajo, especialmente en lo relativo a la comunicación y difusión de videos e imágenes que supongan una discriminación contra el trabajador.
- La persona afectada por un hecho de acoso en el trabajo podrá denunciarlo ante el Ayuntamiento y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.
- Todo responsable público está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso en el trabajo en el ámbito de su competencia.
- La aplicación de este protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.
- Todas las personas implicadas en el procedimiento han de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Debe garantizarse la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento.
- Se garantizará el respeto a los datos personales y se perseguirá toda utilización por los/as empleados/as del Ayuntamiento de información personal de las personas cuando contravenga la legislación en materia de protección de datos.
- Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso en el trabajo, sin perjuicio delo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- La investigación y la resolución del procedimiento, incluida la imposición de sanciones en su caso, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.

En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Las empresas externas contratadas por el Ayuntamiento serán informadas de la existencia de este protocolo de actuación frente al acoso en el trabajo.
- Cuando se produzca un caso de acoso entre empleados/as públicos/as y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

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

Información: las partes implicadas serán informadas tanto de las actuaciones realizadas en el ámbito de este procedimiento como de la resolución del mismo.

Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por algún delegado de prevención en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

Confidencialidad: 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 o en proceso de investigación.

Diligencia: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

Contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, el Ayuntamiento deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

Protección de la salud de las víctimas: el Ayuntamiento adoptará las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los/as trabajadores/as afectados/as.

Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

Artículo 8. Procedimiento de actuación en casos de acoso

La Comisión de Mediación del Acoso en el Trabajo

La Comisión de Mediación del Acoso en el trabajo estará formada por:

- Un representante del Ayuntamiento nombrado por el Alcalde o Concejal delegado.
- El/la Delegado/a de protección de datos designado/a por el Ayuntamiento.
- Un/a Delegado/a de Prevención del Ayuntamiento.
- Un/a técnico/a del Servicio externo de Prevención, preferentemente especialista en Ergonomía y Psicosociología Aplicada.
- Un/a experto/a con amplia experiencia en mediación, acoso laboral y sexual designado/a al efecto (si la Comisión lo estimara necesario), que asesorará a los miembros de la Comisión. Dicho experto podrá ser designada entre el personal del Ayuntamiento o personal externo, siempre que reúna los requisitos señalados.

Los componentes del grupo serán nombrados por el Alcalde o Concejal/a en quien delegue y, en el caso del/de la Delegado/a de Prevención, a propuesta de los Delegados de Prevención designados.

En la designación de los miembros de la Comisión se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento.

La designación será por un periodo de dos años y no pudiendo permanecer más de dos mandatos consecutivos.

Además de las personas titulares, se nombrarán a sus correspondientes suplentes, que les sustituirán en casos de ausencia, vacaciones o por incurrir el titular en causa de abstención o recusación.

Una vez nombrados, se hará público dicho nombramiento para su general conocimiento por todo el personal del Ayuntamiento.

Los miembros de la Comisión actuarán de manera independiente e imparcial y se comprometerán a guardar confidencialidad respecto de todos los hechos y datos de los que tengan conocimiento como consecuencia de su condición de miembro de la

Comisión, en particular de aquellos que provengan de la tramitación de un procedimiento regulado en el presente Protocolo. Sus decisiones se adoptarán por mayoría.

El Régimen de Funcionamiento de la Comisión se regirá por las siguientes normas:

- Las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.
- La normativa legal y convencional española en materia de acoso en el trabajo que resulte de aplicación.
- Las Directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.
- Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.
- Las normas de funcionamiento que acuerde la Comisión.

A los miembros de la Comisión les serán de aplicación las normas sobre abstención y recusación previstas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. En concreto, no participarán en procedimientos de acoso cuando concurra alguna de las siguientes causas:

- Tener interés personal en la denuncia de que se trate o en otra en cuya resolución pudiera influir la de aquella.
- Tener relación de parentesco con cualquiera de los/as interesados/as.
- Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguno de los/as interesados/as.
- Estar adscrito al mismo departamento o área que la persona denunciada o la presunta víctima.

Son funciones de la Comisión:

- Recibir las denuncias por acoso en el ámbito laboral.
- Informar a la persona denunciada sobre la existencia de la denuncia y darle audiencia.
- Prestar asesoramiento, informando a las personas interesadas sobre sus derechos y obligaciones, procedimientos previstos en este Protocolo, etc.
- Verificar los hechos recogidos en la denuncia, al objeto de decidir si procede o no tramitar procedimiento alguno.
- Tramitar la denuncia y, en su caso, elaborar el Informe de Valoración con las conclusiones y recomendaciones de la investigación, que servirá de base para que el responsable de Recursos Humanos dicte resolución definitiva.

El informe de Valoración con las conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Composición del grupo/Comité asesor.
- 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).
- Conclusiones.
- Medidas propuestas.

Procedimiento de actuación: fase informal y fase formal del procedimiento⁵

a. Presentación de la denuncia⁶

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo que se considere víctima de acoso en el ámbito laboral así como su representante legal, los representantes de las empleadas y empleados públicos en el ámbito en donde preste sus servicios, o por las personas titulares de los órganos administrativos, o cualquier otra persona dentro de dicho ámbito de aplicación que tenga conocimiento de que se está dando esta situación, podrá presentar denuncia escrita, según el modelo que consta como Anexo a este Protocolo, aportando indicios suficientes, ante cualquier miembro de la Comisión de Mediación del Acoso en el trabajo o directamente ante su Responsable.

Si la denuncia se presenta por una tercera persona, deberá informarse a la presunta víctima, que deberá corroborarla por escrito en el plazo máximo de tres días.

Recibida la denuncia o corroborada la misma, la Comisión de Mediación del Acoso en el trabajo se reunirá en el plazo de dos días laborables al objeto de realizar un breve análisis sobre la situación descrita y confirmar la veracidad de los hechos, descartando incongruencias e imprecisiones.

Además, con el fin de garantizar la intimidad y confidencialidad del expediente, la Comisión asignará un código identificativo a la denuncia que figurará en toda la documentación que se genere a partir de este momento.

Resultado de este primer análisis, la Comisión podrá:

⁵ El procedimiento de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI se ajustará a lo dispuesto en el Anexo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

⁶ Conforme al Anexo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, la denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

- a. Archivar la denuncia, ya sea por desistimiento de la presunta víctima o porque faltaran indicios fundados de acoso.
- b. Identificar la situación denunciada como acoso en el trabajo e iniciar, previa conformidad de la presunta víctima, la fase informal del procedimiento.
- c. Identificar la situación denunciada como acoso en el trabajo e iniciar la fase formal del procedimiento.

De las conclusiones de este primer análisis se dará conocimiento a la persona denunciada, a la persona presuntamente acosada y a la Dirección de Recursos Humanos. Además, en caso de que sea necesario adoptar algún tipo de medida cautelar, se dará traslado, igualmente, a los responsables de las áreas o departamentos afectados.

b. Medidas cautelares

Para garantizar la protección de las personas implicadas en el procedimiento, cuando se considere que hay indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión de Mediación del Acoso en el trabajo solicitará de manera fundada a la Dirección de Recursos Humanos la adopción de las medidas cautelares que se estimen necesarias, con carácter provisional, con el fin de evitar mayores perjuicios. Así, entre otras, podrán adoptarse las siguientes medidas:

- Informar a los responsables de los departamentos afectados.
- Separación de la presunta víctima y de la persona denunciada, siendo esta última la que sea trasladada de ubicación.
- Cambio de puesto y/o turno de trabajo.
- Cese de funciones del presunto infractor, en los casos más graves, debidamente justificados y siempre que la conducta de acoso pudiera ocasionar perjuicios al servicio.
- Cualquier otra medida que se estime necesaria para evitar mayores perjuicios para las personas afectadas y para el propio Ayuntamiento.

Cualquiera de estas medidas cautelares podrá adoptarse, en caso de ser necesario, a lo largo de todo el procedimiento.

c. Inicio del procedimiento: fase de mediación

Una vez recibida la denuncia y ratificada, en su caso, por la presunta víctima, tras un primer análisis donde se evidencien indicios de acoso y siempre que la persona protegida muestre su total conformidad, podrá desarrollarse esta fase informal del procedimiento cuyo fin es tratar de resolver el problema sin necesidad de iniciar un procedimiento formal sancionador. Incluso, se podría tratar de solucionar la situación de conflicto basándose en

el diálogo entre las partes, siempre que la persona protegida muestre su total conformidad, y explicando a la persona denunciada lo impropio de su conducta y que debe cesar en ella.

Durante esta fase, que no excederá de siete días laborables, se buscará resolver el conflicto de manera ágil y dialogada, intentando poner fin a la situación y evitando que vuelva a repetirse en un futuro.

Para ello, la Comisión podrá designar a una persona neutral que ejercerá labores de mediación entre las partes, con conocimientos en materia legal, habilidades sociales, formación en género, igualdad de trato de mujeres y hombres, y procedimientos de actuación, entre otros, para afrontar de manera adecuada los conflictos que surjan con relación a alguna de las causas específicas de discriminación enumeradas en este Protocolo. En todo caso, la participación de las partes en este procedimiento de mediación será voluntaria.

Son funciones del mediador:

- Atender a la presunta víctima de acoso.
- Entrevistarse con las partes y los testigos, para recabar toda la información que sea necesaria.
- Acceder a todos los medios de prueba y la información que considere necesarios.
- Redactar un informe con sus conclusiones, que será remitido a la Comisión de Mediación del Acoso en el trabajo.

En caso de que del informe de conclusiones del mediador se constate la falta de indicios suficientes para considerar los hechos como acoso en el trabajo, se procederá al archivo de la denuncia. También se archivará en caso de que desista la presunta víctima.

En el caso de alcanzar un acuerdo entre las partes en esta fase informal del procedimiento, éste deberá ser ratificado y firmando por ambos, persona protegida y persona denunciada.

En el caso contrario, en el que las partes no alcancen un acuerdo, se dará comienzo a la tramitación de la fase instrucción del procedimiento.

d. Tramitación del procedimiento: fase de instrucción

La fase de instrucción se iniciará cuando no se alcance acuerdo en la fase de mediación, o las acciones denunciadas sean de tal gravedad que la Comisión de Mediación del Acoso en el trabajo valore, una vez recibida la denuncia, que éste es el cauce adecuado para tramitarlas, o, finalmente, cuando la persona presuntamente acosada considere que no resulta adecuado acudir al procedimiento informal.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

La Comisión de Mediación del Acoso en el trabajo nombrará, entre sus miembros, una persona instructora que podrá, durante el plazo de tres días laborables, realizar las entrevistas que considere pertinentes. En primer lugar, se entrevistará con la presunta víctima de acoso. Posteriormente, se entrevistará con la persona denunciada, informándole del carácter inadecuado del comportamiento que ha sido objeto de la denuncia y de la posibilidad de que sea calificado como acoso en el trabajo, con la intención de que se retracte y alcanzar una solución adecuada para las partes. Podrá, asimismo, reunirse con testigos, si los hubiere.

Si no se alcanzase ningún acuerdo, la persona instructora redactará, en el plazo de otros tres días laborables, acta valorando las entrevistas realizadas y la remitirá a la Comisión de Mediación del Acoso en el trabajo.

La Comisión, a la vista de todas las actuaciones practicadas, elaborará, en el plazo de cinco días laborables, un Informe de Valoración. Para ello, tomará en consideración el acta del instructor y, si así lo considera, podrá recabar asesoramiento externo a personas u organizaciones expertas en materia de prevención y actuación ante el acoso. Asimismo, podrá realizar entrevistas con las partes y con posibles testigos.

En el Informe de Valoración de la Comisión se indicará si existen indicios de acoso en el trabajo o no, así como las medidas correctoras propuestas. Además, se recogerán las conclusiones de todo lo actuado hasta el momento y se propondrá:

- Archivar la denuncia, por desistimiento de la persona protegida, por acuerdo entre las partes o por falta de indicios suficientes para continuar.
- En caso contrario, promover la incoación del correspondiente expediente disciplinario, teniendo el Informe de Valoración carácter de Expediente Informativo.

Del Informe de Valoración se dará traslado a la persona denunciada, a la presunta víctima y a la Dirección de Recursos Humanos.

Durante el plazo de cinco días laborables, tanto la persona denunciada como la presunta víctima podrán realizar alegaciones o presentar nuevas pruebas.

De todo lo actuado quedará constancia por escrito, siendo urgente y confidencial todo el procedimiento.

e. Resolución

Recibido el Informe de Valoración de la Comisión de Mediación del Acoso en el trabajo por la Dirección de Recursos Humanos, ésta dispondrá de un plazo máximo de cinco días laborables para dictar resolución.

Esta resolución se notificará a la persona protegida y a la persona denunciada y contra la misma cabrán los recursos legalmente previstos.

f. Denuncias Infundadas o Falsas

En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por la Comisión de Mediación del Acoso en el trabajo, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, el Alcalde o Concejál en quien delegue podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

Artículo 9. Causas especiales de actuación ante el Ayuntamiento

En los casos en los que el acoso se produjera a través de tratamientos ilícitos de datos personales, la persona afectada podrá solicitar la tutela de sus derechos, interponer una reclamación que devenga en un procedimiento sancionador, o solicitar medidas cautelares urgentes a la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).

En situaciones excepcionalmente delicadas, cuando las imágenes incluyan contenido sexual o muestren actos de violencia, poniendo en alto riesgo los derechos y libertades de los/as afectados/as, el Ayuntamiento dispone de un Canal prioritario para comunicar la difusión ilícita de este contenido sensible, con el objetivo de dar una respuesta rápida a dicha situación⁷.

Artículo 10. Faltas y sanciones

Las faltas cometidas por las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este Protocolo se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en el vigente ordenamiento jurídico laboral. En consecuencia, las sanciones que el Ayuntamiento podrá imponer, según la gravedad y las circunstancias de las faltas cometidas, serán las establecidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en la restante normativa de desarrollo.

Artículo 11. Seguimiento y evaluación

El seguimiento y control de las medidas correctoras propuestas tras el procedimiento de actuación en un caso de acoso corresponderá a cada concejalía o área de gobierno delegada, según el área de que se trate.

⁷ Canal prioritario de la AEPD para comunicar la difusión ilegítima de contenido especialmente sensible y solicitar su retirada: <https://sedeagpd.gob.es/sede-electronica-web/vistas/formNuevaReclamacion/canalprioritario.jsf>

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Cuando se produzca la reincorporación del/de la empleado/a que ha estado de baja después de una situación de acoso, se deberán adoptar las medidas pertinentes al objeto de evitar que se produzca cualquier tipo de hostilidad en el ámbito laboral.

Anualmente, la Comisión de Mediación al Acoso emitirá un informe en relación con las medidas preventivas recogidas en este protocolo (horas de formación impartidas, medidas de comunicación adoptadas, recomendaciones efectuadas...), así como de los procedimientos de actuación tramitados (denuncias presentadas, datos relativos al género de las personas denunciantes y denunciadas, procedimientos informales tramitados, resoluciones de los procedimientos formales, sanciones impuestas...).

Cada dos años, se procederá a la evaluación del propio protocolo, proponiéndose su revisión y actualización en caso de que la Comisión detecte fallos en su aplicación. La revisión deberá ser aprobada por la Mesa General de Negociación del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento, previa negociación con el Comité de Seguridad y Salud.

Anexo I. Listado de conductas constitutivas de acoso en el trabajo

A continuación, se incluyen, a título orientativo y con carácter no exhaustivo, ejemplos de conductas constitutivas de acoso en el ámbito laboral. Se considerarán como tales independientemente del medio o formato en el que se desarrollen y se tendrá especialmente en cuenta si para su producción se ha hecho un tratamiento ilícito de datos personales o si se han utilizado en su difusión las nuevas tecnologías (redes de mensajería instantánea o redes sociales):

a. Acoso psicológico o moral en el trabajo

- Dejar al/a la 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/a la trabajador/a se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia 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.
- La publicación o difusión de comentarios despectivos, chistes ofensivos o demérito de la valía profesional de un/a trabajador/a en redes de mensajería instantánea o redes sociales.
- El envío de mensajes o comentarios degradantes por redes de mensajería instantánea o redes sociales.
- La difusión de insultos o de rumores falsos sobre su trabajo o vida privada, ya se difundan oralmente o se empleen redes de mensajería instantánea o redes sociales.
- La publicación o difusión de mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, etc.) que tenga por objeto menoscabar la dignidad de un/a trabajador/a y crear un entorno humillante u hostil.
- La grabación de imágenes degradantes que afecten a la intimidad de los/as trabajadores/as.
- Cualquier tipo de tratamiento ilícito de datos personales que se produzca deliberadamente con el objeto de crear para el/la trabajador/a un entorno de trabajo hostil.

b. Acoso discriminatorio

- Ataques reiterados a las actitudes y creencias políticas, religiosas o a las convicciones de una persona.
- Mofas reiteradas a la nacionalidad o procedencia de una determinada persona.
- Bromas o comentarios ofensivos reiterados sobre la apariencia, origen, condición... de una persona.
- Difundir o publicar comentarios despectivos, rumores falsos, críticas, chistes ofensivos o desmérito de la valía profesional de la persona trabajadora, cuando estén relacionados con el sexo de la persona trabajadora, su orientación o identidad sexual, su ideología, sus creencias o sus convicciones.

No constituyen acoso sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones (siempre que la conducta sea una aislada, no acompañada de otras que formen parte del contexto de una conducta de acoso laboral):

- 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.
- Las acciones aisladas o las situaciones derivadas de un clima de tensión o conflictividad laboral.
- Los conflictos interpersonales esporádicos que puedan darse dentro de las relaciones humanas y que, si bien pueden afectar a la organización del trabajo, no tienen como finalidad provocar trastornos psicológicos ni un efecto intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Comunicaciones ofensivas empleando redes sociales o servicios de mensajería instantánea cuando no supongan un trato degradante ni creen un ambiente hostil.



En todo caso, para valorar de manera adecuada la concurrencia o no de las conductas anteriormente relacionadas se tendrán en cuenta las **circunstancias agravantes o atenuantes** que concurran en el caso concreto. Así, y a modo de ejemplo:

1. Se consideran circunstancias agravantes:

- El abuso de superioridad jerárquica.
- La alevosía.
- La reiteración de las conductas ofensivas, una vez denunciados los hechos.
- La condición de discapacitado de la víctima.
- La pluralidad de acosadores.

2. Se consideran circunstancias atenuantes:

- El reconocimiento de los hechos por parte del sujeto acosador.
- Haber aceptado el resultado del procedimiento informal.

Anexo II. Modelo de denuncia.

DENUNCIA POR ACOSO EN EL TRABAJO⁸

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE	
Nombre y Apellidos	NIF
Teléfono	Email
En calidad de:	
☐ Presunta víctima ☐ Representante sindical ☐ Testigo ☐ Otra _____	

DATOS DE LA PRESUNTA VÍCTIMA	
Nombre y Apellidos	NIF
Sexo: ☐ Hombre ☐ Mujer	
Datos de contacto (email, tfno.): _____	
Centro/unidad de trabajo: _____	
Puesto de trabajo: _____	

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA	
Nombre y Apellidos	
Sexo: ☐ Hombre ☐ Mujer	
Datos de contacto (email, tfno....): _____	
Centro/unidad donde trabaja: _____	
Puesto de trabajo: _____	
Relación laboral con la presunta víctima: _____	

⁸En los casos en los que el acoso se produjera a través de **tratamientos ilícitos de datos personales**, la persona afectada podrá solicitar la tutela de sus derechos, interponer una reclamación que devenga en un procedimiento sancionador, o solicitar medidas cautelares urgentes a la Agencia Española de Protección de Datos.

- En situaciones excepcionalmente delicadas, cuando los contenidos (fotografías o videos) tengan carácter sexual o muestren actos de agresión, la Agencia dispone de un Canal prioritario para comunicar la difusión ilícita del contenido sensible:

<https://sedeagpd.gob.es/sede-electronica-web/vistas/formNuevaReclamacion/canalprioritario.jsf>

- Fuera de esos supuestos excepcionales, existen otras vías para solicitar la retirada de contenidos:

<https://www.aepd.es/areas/internet/eliminar-fotos-y-videos-de-internet.html>

OBJETO DE LA DENUNCIA

Descripción de los hechos:

Modo de acreditación:

- ☐ Documentalmente
☐ Mediante testigos
☐ Ninguna
☐ Otras:

Por todo lo cual, pongo en conocimiento de la Comisión de Mediación del Acoso en el Trabajo los hechos referidos, al objeto que tenga conocimiento.

DOCUMENTACIÓN APORTADA

FECHA Y FIRMA

Declaro bajo mi responsabilidad que los datos facilitados son ciertos.

En _____, a _____ de _____ de 20__.

El/la denunciante,

Fdo.: _____

COMISIÓN DE MEDIACIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO

Anexo III. Protocolo de actuación para el abordaje de las violencias sexuales

Protocolo de actuación para la prevención y el tratamiento del **acoso sexual y por razón de sexo** del Ayuntamiento de San Fernando de Henares

de esta administración, cuenta desde el

Juntos/as unidos/as frente al acoso en el ámbito laboral

El Ayuntamiento de San Fernando de Henares, en su profundo compromiso de establecimiento de un entorno laboral libre de violencia, y garantizar la protección de los derechos del personal

año 2020, con un Protocolo de Actuación para la Prevención y el Tratamiento del Acoso Sexual y por Razón de Sexo, que responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, atajar con todas

las garantías estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral, así como de cumplir con la legalidad vigente.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen dos formas discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, las cuales, si bien pueden alcanzar a todas las personas, son enfrentadas de manera específica por las mujeres. Son el resultado y manifestación de **la desigualdad estructural** y atentan contra derechos fundamentales como, entre otros, la dignidad, la integridad física y moral, la libertad y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo.

contra el Acoso sexual y por Razón de Sexo constituye una reafirmación de nuestro compromiso por la identificación y erradicación de todo tipo de violencias hacia las mujeres en cualquier ámbito, y un paso más en el camino hacia la igualdad real entre mujeres y hombres.

Su contenido cuenta con el consenso de toda la organización de este Consistorio, y muestra a las trabajadoras y trabajadores el compromiso de este equipo de Gobierno contra estas formas de violencia, sensibiliza a la plantilla y clarifica la tutela preventiva frente al acoso, al tiempo que garantiza una vía interna, confidencial y rápida de resolución, erradicación y reacción frente a conductas de esta naturaleza asegurando un entorno de trabajo respetuoso e igualitario.

La reimpresión y distribución a toda la plantilla del Ayuntamiento del presente Protocolo de Prevención y Actuación

Introducción

La Comisión de Derechos Humanos, así como la Comisión Europea y la legislación vigente en nuestro país, definen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como una discriminación directa que vulnera los derechos fundamentales. Además del derecho a la intimidad de las personas, este tipo de conducta vulnera el derecho a la dignidad, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la seguridad, la salud y la integridad física y moral de las personas trabajadoras, el derecho a la libertad sexual y finalmente de manera indirecta, el propio derecho al trabajo.

La Directiva 2006/54/CE de 5 de julio de Aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. En concreto, esta Ley hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad en sus artículos 7 y 8. Por su parte el artículo 9 garantiza la indemnidad frente a posibles represalias.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece “el derecho de los trabajadores al respeto a

su intimidad y dignidad frente al acoso sexual y por razón de sexo” (Art 4.2 e).

La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo forma parte de los criterios generales de actuación de los poderes públicos.

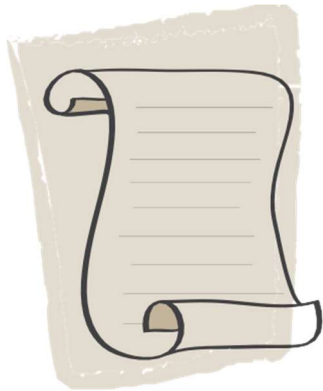
De hecho, el apartado h) del artículo 14, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) introduce el derecho “al respeto de los empleados públicos a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral”. Y, tipifica el acoso sexual y por razón de sexo y de orientación sexual como falta muy grave en el Art 95.2.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. En su artículo 48 establece medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, entre las cuales dispone que las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar

cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Estos procedimientos deberán negociarse con los representantes de los trabajadores.

Asimismo, la representación de los trabajadores también deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

En el artículo 51, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que “las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo” y, en su Artículo 62 precisa que “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”.



I.

Declaración de principios

El Ayuntamiento de San Fernando de Henares hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que las integran.

De acuerdo con ese compromiso, el Ayuntamiento de San Fernando de Henares declara que las actitudes y comportamientos de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en su ámbito.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.

- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso el Ayuntamiento de San Fernando de Henares exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

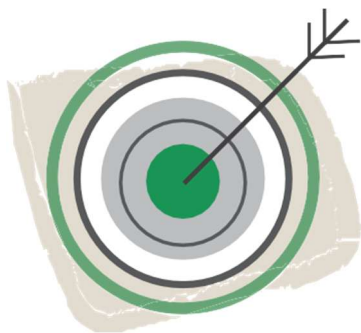
- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (empresas proveedoras, clientes, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así

como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo considerada como posible causa de despido disciplinario en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley General del Estatuto de los Trabajadores, así como por el EBEP y falta laboral muy grave, según el Artículo 95 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del empleado Público (EBEP).

En caso de producirse, se tratará de ayudar a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita.

En consecuencia, el Equipo de gobierno del Ayuntamiento de San Fernando de Henares y la representación sindical se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual o por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.



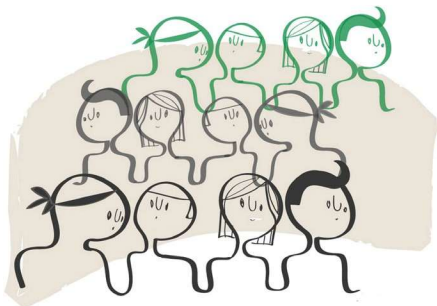
II. Objetivo

El objetivo del presente protocolo es adoptar las medidas preventivas y de procedimiento adecuadas y eficaces para la erradicación de todo tipo de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral del Ayuntamiento de San Fernando de Henares así como el fomentar la elaboración y la puesta en marcha de prácticas que establezcan un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, en el que las mujeres y los hombres de esta corporación respeten mutuamente su integridad humana.

Con este protocolo las partes firmantes se comprometen a establecer las medidas necesarias para prevenir este tipo de acoso y determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que algún trabajador o trabajadora denuncie una situación vinculada con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El presente protocolo persigue dos tipos de actuaciones:

- Establecer medidas para prevenir situaciones susceptibles de constituir acoso sexual o por razón de sexo.
- Definir un procedimiento de actuación para los supuestos en que se produzcan denuncias sobre cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo.



III.

Ámbito de aplicación

El presente protocolo será de aplicación, directa o a través de la coordinación necesaria, a los supuestos en los que la persona o personas implicadas en el presunto acoso pertenezcan a alguno o algunos de los colectivos que se relacionan a continuación:

- Personal del Ayuntamiento.
- Personal de empresa externa.
- Ciudadanía al recibir algunos de los servicios de esta administración local.

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal del Ayuntamiento de San Fernando de Henares en su entorno laboral y teniendo en cuenta que los límites del entorno laboral no están determinados ni por el lugar de trabajo físico, ni por la jornada laboral, ni por la forma de vinculación jurídica con la empresa.

En caso de hallarse implicadas personas trabajadoras de una empresa externa que esté prestando un servicio o realizando una obra por cuenta del Ayuntamiento de San Fernando de Henares, la dirección del Consistorio aportará todas las colaboraciones por parte del Ayuntamiento y se dirigirá a dicha empresa al objeto de ofrecer su colaboración y demandar que adopte aquellas medidas más idóneas y urgentes que den solución al problema planteado y evite se vuelva a producir.

A tales fines, los órganos de contratación del Ayuntamiento de San Fernando de Henares, reflejarán en los Pliegos de Condiciones de las contrataciones futuras y, en su caso, en los documentos contractuales que pudieran suscribirse con empresas externas, aquéllas cláusulas más idóneas mediante las que se advierta del principio básico adoptado por el Ayuntamiento de San Fernando de Henares, de tolerancia cero ante cualquier situación de acoso sexual y la imperiosa necesidad de adoptar, ante la eventual aparición de una situación de tal naturaleza, cuantas medidas resulten necesarias tendentes a dar inmediata solución y evitar que se vuelvan a producir.

Así pues las empresas externas contratadas por el Ayuntamiento, empresas colaboradoras, asociaciones, fundaciones, sociedades y patronatos municipales serán informadas de la existencia de este protocolo de actuación, entregándoles una copia del mismo en el momento de la suscripción de los diferentes contratos, o convenios de colaboración.

En caso de que el Ayuntamiento no tenga capacidad de aplicar el protocolo en su totalidad porque la persona presuntamente responsable del acoso quede fuera de su poder de dirección o influencia, La Dirección de RRHH del Ayuntamiento de San Fernando de Henares, se deberá dirigir a la empresa competente, al objeto de que se solucione el problema y llegado el caso, sancione a la persona responsable del

acoso, con la advertencia de que de no hacerlo, la relación mercantil que une ambas empresas quedará extinguida.

La persona afectada podría presentar escrito de denuncia mientras mantenga vinculación con el Ayuntamiento y dentro de los seis meses siguientes a que ésta finalice.

Asimismo, en el caso de que una persona empleada por este Ayuntamiento sea acosada por parte de otra perteneciente a la ciudadanía, se podrían tomar medidas específicas contra la misma, siempre dentro de la legalidad vigente, pero teniendo como base el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.



IV. Definiciones

A los efectos de este protocolo es plenamente aplicable lo dispuesto en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres** en su **artículo 7**:

En el **párrafo 1** indica que el **acoso sexual** es *“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*.

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

Finalmente, el artículo 7.4 señala que “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”.

Ambas modalidades de acoso - el sexual y por razón de sexo- se considerarán discriminatorias y pueden producirse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la empresa.

Finalmente, el artículo 7.4 señala que “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”.

Ambas modalidades de acoso - el sexual y por razón de sexo - se consideraran discriminatorias y pueden producirse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la empresa.



V. Tipologías

A. Tipología de acoso sexual

La OIT, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, señala la diferenciación entre chantaje sexual y el ambiente laboral hostil, como dos formas bajo las cuales puede presentarse el acoso sexual. Estos conceptos aparecen también en la Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Por tanto se puede diferenciar:

- **Chantaje sexual.** El chantajista es una persona jerárquicamente superior a la víctima que condiciona de una manera directa o indirecta, alguna decisión laboral (acceso al empleo, permanencia, mejora de condiciones laborales...) a la aceptación de la propuesta (chantaje) sexual.
- **Acoso Ambiental.** Desarrolla un comportamiento de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. El acosador puede ser de superior o igual categoría profesional que la víctima. Ejemplo: comentarios, bromas, chistes, calendarios y posters de contenido erótico o pornográfico.

- **Agresión sexual.** Se considera un delito y está tipificado con mayor severidad que los anteriores en el Código Penal. Estos tres tipos pueden desarrollarse en grados diferentes:

1. Acoso leve

Chistes de contenido sexual sobre las mujeres.

Piropos, comentarios sexuales sobre las trabajadoras.

Pedir reiteradamente citas.

Acercamiento excesivo.

Hacer gestos y miradas insinuantes.

2. Acoso grave

Hacer preguntas sobre la vida sexual.

Hacer insinuaciones sexuales.

Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones.

Presionar después de la ruptura sentimental con un compañero.

3. Acoso muy grave

Requerimiento de favores sexuales.

Contacto físico de carácter sexual, generalmente acompañado de comentarios o gestos ofensivos no deseados por la acosada, sin empleo de fuerza o intimidación.

Abrazos, besos, tocamientos, pellizcos no deseados.

Acorralamientos.

B. Tipología de acoso por razón de sexo

Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.

Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.

Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.

Utilización de humor sexista.

Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas trabajadoras por razón de sexo o por identidad y expresión de género.

Acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género.

Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.

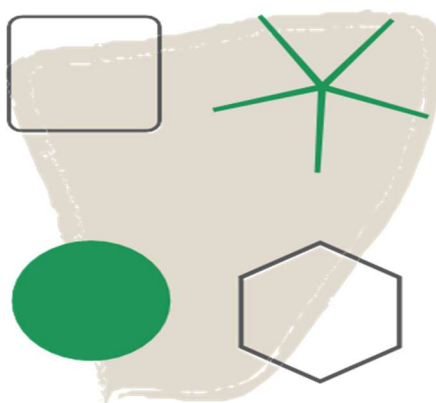
Asignar tareas o trabajos por debajo de la categoría profesional.

Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación

profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

Acoso por el ejercicio general de responsabilidades familiares o por el derecho de conciliación familiar.

Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.





actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

El Ayuntamiento de San Fernando de Henares, es la principal responsable de conseguir un ambiente de trabajo adecuado para alcanzar el bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras, para ello se requiere la participación de todas las personas para asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, solicitando a las personas responsables de los distintos departamentos que se tomen las acciones que sean precisas para promocionar una política de tolerancia cero frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Teniendo en cuenta lo señalado, se establecen unas funciones y responsabilidades, adaptadas a la estructura del Ayuntamiento de San Fernando de Henares.

Dirección de Recursos Humanos

- Comunicar la declaración de Principios de tolerancia cero frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Informar a las personas trabajadoras del sistema de comunicación para el caso de acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicar a los puestos de mando (direcciones, jefaturas, mandos intermedios, etc.), y empresas colaboradoras su implicación y deber de colaboración en pro de conseguir un ambiente de trabajo saludable, exento de situaciones de acoso.
- Promover a todos los niveles este protocolo.
- Implementar las medidas preventivas temporales o definitivas.
- Implementar las medidas cautelares propuestas por el Equipo de Valoración de las denuncias.
- Dar su visto bueno a la intervención del asesor o asesora externo especialista en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, o cualquier especialista cuya intervención se considere oportuna cuando fuera necesario.
- Resolver a partir de la propuesta formulada por el Equipo de Valoración de la Denuncia.
- Dará traslado a las partes interesadas del resultado, de las medidas cautelares adoptadas y de las consecuencias que se deriven del informe final.
- Una vez resuelto el procedimiento, toda la documentación que conforma el expediente quedará registrada, archivada y custodiada por la Dirección de Recursos Humanos del Ayuntamiento.

Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad es la encargada de promover medidas preventivas concretas y efectivas en el ámbito del Ayuntamiento de San Fernando de Henares y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema.

Las personas componentes de la Comisión de Igualdad deberán tener formación específica en igualdad y en el caso de no tenerla el Ayuntamiento la facilitará.

Esta Comisión además de prevenir el acoso sexual y por razón de sexo tiene la tarea de elaborar e implementar el plan de igualdad y su composición es la que la que legislación establece.

Equipo de Valoración del Acoso sexual y por razón de sexo

Composición

El Equipo de Valoración del Acoso Sexual y por Razón de Sexo estará compuesto por:

- Una persona propuesta por el Equipo de Gobierno Municipal.
- Una persona especialista en igualdad y/o perspectiva de género, nombrada entre el personal de la Concejalía de Igualdad y/o Programa de Violencia de Género del Ayuntamiento de San Fernando de Henares.

- Una persona propuesta por la Representación Legal de las personas trabajadoras.

Sin perjuicio del anterior equipo de trabajo, y en los supuestos que sea preciso por la complejidad del asunto, se podrá contar con la presencia de una persona asesora externa experta en acoso sexual y acoso por razón de sexo, que asesorará al equipo de valoración en el caso concreto.

Todos sus componentes tendrán formación en acoso y los procedimientos de investigación y tramitación, entre ellos los relativos a confidencialidad y protección de datos.

El Equipo de Valoración contará con la autorización de la Delegación de Personal para entrevistarse con personal diferente de la víctima y del presunto/presunta acosador o acosadora, así como para acceder a las diferentes dependencias municipales.

A todas las personas integrantes del Equipo de Valoración les será aplicable:

- a) El deber de confidencialidad.
- b) Lo establecido sobre los motivos de “abstención y recusación” en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del sector público.

a) Deber de confidencialidad

Toda la información relativa a las denuncias por acoso conforme a este Protocolo se tratará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas y la confidencialidad durante todo el proceso.

Se exigirá el deber de secreto a todas las personas que participen en cualquiera de las actuaciones previstas en el presente protocolo. Para ello, cada persona que forme parte de la Comisión, así como denunciante, denunciado/a y los/las posibles testigos firmarán una declaración de confidencialidad que quedará en poder de la Dirección de RRHH del Ayuntamiento. En caso de incumplimiento de este deber de confidencialidad, se podrán incurrir en falta grave que podrá llevar aparejada la sanción correspondiente.

Una vez compuesto el Equipo de Valoración las denuncias de Acoso sexual y/o por razón de sexo, las personas pertenecientes al mismo deberán firmar el documento de compromiso de confidencialidad. Este compromiso de confidencialidad se deberá por toda aquella persona que forme parte del mismo o sea requerida por este equipo para investigar una denuncia concreta.

b) Abstención y recusación

Quienes formen parte de la Comisión de Valoración deberán abstenerse de ser instructora o instructor del proceso, cuando concurran algunas de las circunstancias previstas en el art. 28 de la Ley 30/92 de 26 de Noviembre de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJ-PAC).

Quienes denuncien y/o las personas denunciadas, podrán recusar a cualquier de las personas que forman parte del Equipo de Valoración, cuando juzguen que concurran en ellas algunas de las

circunstancias señaladas en el artículo 28 de la LRJ- PAC, siguiéndose el procedimiento que para ello establece el artículo 29 de la citada Ley.

Funciones del Equipo de Valoración

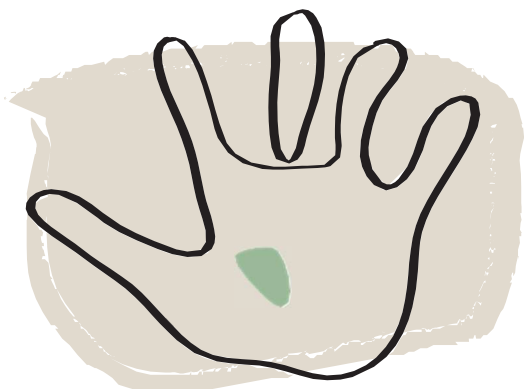
- Recibir las denuncias por acoso sexual o razón de sexo.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias municipales, debiendo prestar toda la plantilla, la debida colaboración que por parte de la Comisión se le requiera.
- Recomendar y gestionar ante RRHH las medidas cautelares que estime convenientes.
- Evitar revictimizaciones secundarias intentando no hacer informar varias veces a la persona denunciante y asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, así como, en su caso, intentar que se logre algún tipo de acompañamiento y/o atención posterior si se valora necesario.
- Reclamar la intervención, si lo estima necesario, de alguna asesoría externa.
- Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación y las propuestas de actuación a Recursos Humanos, informando de las sanciones propuestas cuando así proceda.

- Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas para acabar con la situación de acoso y de las sanciones impuestas como consecuencia de acoso sexual y por razón de sexo.
- Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- Reportar a la Comisión de Igualdad la estadística de denuncias de acosos.
- Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

Cuando el Ayuntamiento abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, la Comisión de Valoración trasladará, al instructor o instructora designado/a para la incoación del mismo, toda la información y documentación que obre en su poder en relación con el caso.

Plantilla del Ayuntamiento

Toda la plantilla del Ayuntamiento está obligada a colaborar en la investigación y en los procesos que se desarrollen en relación con las actuaciones contempladas en el presente protocolo.



VII. Acción preventiva del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo el Ayuntamiento de San Fernando de Henares adoptará las siguientes medidas:

- **Comunicación:** se garantizará el conocimiento de este Protocolo a todas las personas trabajadoras mediante su publicación en todos los canales informativos (tanto telemáticos, como presenciales) de que el Ayuntamiento dispone: circular a la plantilla a través de correo electrónico y en los tablones de anuncios de los centros de trabajo.

- **Sensibilización:** se desarrollarán campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- **Información estadística:** se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las víctimas.

- **Responsabilidad:** todas las personas trabajadoras tendrán la responsabilidad de ayudar a crear un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de la persona. Especialmente, las personas que ostenten puestos directivos o de responsabilidad serán garantes de que haya un buen clima laboral.

- **Formación:** con el compromiso de prevenir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, se llevarán a cabo labores de sensibilización en igualdad a toda la plantilla y especialmente a la Comisión de Igualdad. La Dirección, junto con la Comisión de Formación, estudiará y proyectará anualmente acciones formativas en este sentido.

MEDIDAS PREVENTIVAS



COMUNICACIÓN

para garantizar el conocimiento del Protocolo por parte de todas las personas trabajadoras.



SENSIBILIZACIÓN

haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.



INFORMACIÓN ESTADÍSTICA

anual de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo



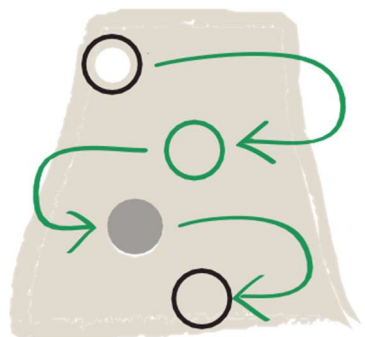
RESPONSABILIDAD

de las personas trabajadoras de crear un entorno de trabajo que respete la dignidad.



FORMACIÓN

específica para toda la plantilla y especialmente a la Comisión de Igualdad.



VIII. Procedimiento de actuación en casos de denuncia de acoso sexual y del acoso por razón de sexo

a) Principios

El procedimiento de actuación interno, una vez denunciados los hechos por el trabajador o trabajadora, se registrará por los siguientes principios:

- Protección de la intimidad de todas las personas implicadas, incluida la persona denunciante aún cuando lo haga en tercera persona por haber tenido conocimiento de ello.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a personas no implicadas en el caso salvo que sea estrictamente necesario para la investigación, salvo a la Representación legal de las personas trabajadoras en los supuestos en que legalmente fuere preceptiva.
- Celeridad en la tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/as cuyas conductas de acoso sexual o por razón de sexo resulten acreditadas.

Igualmente, se considera reprobable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación con estos comportamientos, adoptándose las medidas que fuesen necesarias, incluyendo las de carácter disciplinario.

b) Garantías

Las garantías que deben observarse en la aplicación de este Protocolo serán las siguientes:

- **Respeto y confidencialidad:** Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo en todo momento.

A estos efectos, se firmará un documento de compromiso de confidencialidad (que figura en el Anexo) por parte de las personas que componen el Equipo de valoración de las denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo antes de iniciar cualquier proceso.

- **Celeridad del proceso:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas en el menor tiempo posible, con rigor y rapidez, y en los plazos establecidos.

Se garantizará siempre que la denuncia se curse de modo confidencial y urgente, todo ello sin perjuicio de la utilización paralela o posterior de vías administrativas o judiciales.

- **Protección de las víctimas y acompañamiento mientras dure.** Intentar que se la entrevista el menor número de veces posible durante el proceso y una vez finalizada restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.

- **Protección de la salud:** Adopción de las medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas empleadas afectadas, asegurando apoyo psicosocial tanto durante el proceso como a posteriori.

- **Prohibición de represalias:** Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

- **Imparcialidad:** El procedimiento debe garantizar una actuación imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- **Igualdad de trato:** Ausencia de toda diferencia de tratamiento a las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal, social o laboral.

- Todas las comunicaciones de los actores que intervienen en el procedimiento se harán respetando los principios establecidos en el Reglamento General de Protección de Datos.

- El Ayuntamiento asumirá los gastos necesarios para la ejecución de las actuaciones establecidas en el presente Protocolo.

- **Apoyo de personas formadas:** Se garantizará la participación de personas formadas en todo el proceso.

c) Fases

1. Inicio

Toda persona empleada por el Ayuntamiento de San Fernando de Henares que considere estar siendo objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo, o bien cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo, lo pondrán en conocimiento del Equipo de Valoración de las denuncias de Acoso sexual y/o por razón de sexo enviando la denuncia (presentada por escrito mediante el modelo de denuncia que se adjunta al final del Protocolo) a la dirección del siguiente correo electrónico: acoso@ayto-sanfernando.com, correo que recibirá el Equipo de Valoración de las denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

El Equipo de Valoración deberá valorar en el plazo de tres días la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, si encuentra indicios suficientes iniciará el proceso de investigación.

Según la gravedad de los hechos, el Equipo de Valoración que instruye el expediente informador lo ve adecuado podrá solicitar a la Dirección de Recursos humanos la adopción de medidas cautelares.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni salariales.

La adopción de estas medidas se hará de una manera personalizada y coordinada con todos los agentes que intervienen en este Protocolo. Y toda persona que sea informada, porque así lo requiere el caso firmarán el compromiso de confidencialidad.

La implementación de estas medidas tendrá que ser aceptada por la persona acosada. Se situará la persona acosada en el centro de atención para garantizar una atención integral de asistencia, protección, recuperación y reparación adecuada y evitar la victimización secundaria (o revictimización).

En los casos en que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de oficina, será la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la persona agresora y el Departamento facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona, se realice lo más rápido posible

2. Iniciado el proceso:

Iniciado el proceso el Equipo de Valoración deberá:

1º. Informar a las personas (denunciante y denunciado) de la existencia de una denuncia de acoso sexual o/y por razón de sexo, así como del procedimiento a seguir en estas situaciones.

2º. Durante la tramitación del procedimiento, las personas implicadas

podrán efectuar cuantas alegaciones entiendan pertinentes y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por el Equipo de Valoración.

3º. El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de veinte días naturales máximo, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad del Equipo de Valoración.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración de un informe de conclusiones.

3. Investigación

En este plazo el Equipo de Valoración se encargará de realizar la investigación del supuesto acoso a través de la información que pueda recabar de las personas implicadas así como de cuantas otras a las cuales se requiera su testimonio y aporte de indicios y pruebas.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todos los afectados y testigos, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos tendrá un carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con la persona denunciada como presunta acosadora en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra ella se hayan vertido.

En el momento de la entrevista tanto la persona acosada, como la denunciada pueden comparecer acompañadas de una persona.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, solo tratará con una persona del Equipo y se intentará que solo declare una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite. Durante todo el proceso, la víctima podrá ser asistida por la re-presentación sindical si así lo considera.

4. Resolución

Al final del proceso el Equipo de Valoración de las Denuncias de Acoso sexual o por Razón de Sexo redactará un informe de conclusiones, que incluirá alegaciones particulares en el caso de no haber decisión unánime.

En dicho informe se adoptará la Resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso” y de las propuestas de actuación a tenor de la investigación realizada.

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de Recursos Humanos del Ayuntamiento para proceder de conformidad.

Si la Comisión de Valoración considera que los hechos pudieran ser constitutivos de delito, dará traslado a Recursos Humanos y éste departamento valorará dar traslado al Ministerio Fiscal.

- **Cuando se constate acoso.**

Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias. Para cuyo expediente se tendrá en cuenta toda la información aportada por el Equipo de Valoración.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para evitar la convivencia con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido acosada, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

- **Cuando no se constate acoso.**

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante al archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por el Equipo de Valoración.

La Dirección de Recursos humanos del Ayuntamiento pondrá en conocimiento de las personas implicadas la decisión final en

un plazo de 3 días hábiles a la entrega del informe del Equipo de Valoración.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización paralela o posterior, de las vías administrativas y/o judiciales.

5. Faltas y sanciones

Todas las conductas de acoso serán siempre calificadas como falta laboral, considerándose falta laboral muy grave.

El Equipo de Valoración, en función de la investigación realizada y las características de las faltas cometidas, propondrá la sanción o sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad y la gravedad que se estipule, ajustándose a la normativa vigente (Real Decreto 5/2015, Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, el Estatuto de los Trabajadores) y a lo regulado en el convenio colectivo.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la sanción incluirá las medidas oportunas para que el acosador o acosadora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, habiendo tenido la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

El Equipo de Valoración supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de

acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Además de los casos y la solución estadística de los mismos se dará información a la Comisión de Igualdad.

Las denuncias realizadas que se demuestren intencionadamente falsas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

FASES DEL PROCESO



Posible caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo



acoso@ayto-sanfernando.com



VALORACIÓN
por parte del
Equipo de
Valoración

INICIO DEL PROCESO DE INSTRUCCIÓN



1. El Equipo de Valoración
INVESTIGA el supuesto
de acoso

2. Se da **TRÁMITE** de
AUDIENCIA

3. Equipo de Valoración



RESOLUCIÓN

Se remite a la
Dirección de RRHH

- Acoso constatado ✓ ➡ **MEDIDAS**
- Acoso no constatado ✗ ➡ **ARCHIVO**



X. Protección de datos de carácter personal



IX. Divulgación y distribución del protocolo

El objetivo principal es evitar los casos de acoso sexual y por razón de sexo, por ello resulta fundamental como medida preventiva la divulgación del mismo. Por tanto, la Dirección en colaboración con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, lo pondrán en conocimiento toda la plantilla utilizando todos los mecanismos posibles.

Además, las partes firmantes procederán a preparar un documento divulgativo sobre el presente protocolo, así como sobre el funcionamiento del procedimiento en materia de acoso que se inicia con la denuncia.

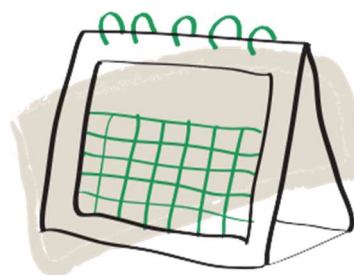
Todas las personas implicadas en un supuesto de acoso sexual o de acoso por razón de sexo (persona denunciante, persona denunciada, testigos, miembros del Equipo de Valoración, RLT, etc.), están obligadas a guardar secreto respecto a los datos de carácter personal de los que haya podido tener conocimiento por razón del procedimiento de acoso, obligación que subsistirá aún después de la finalización del mismo, de conformidad con el artículo 5 del Reglamento General 2016/679, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

Al ser un tema en el que se da el tratamiento de datos de carácter personal se deberá respetar en su integridad el Reglamento General 2016/679, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y su normativa de desarrollo.

XI. Aplicación y vigencia

El presente Protocolo entrará en vigor desde el mismo momento de su publicación y tendrá vigencia indefinida hasta la entrada de un nuevo Protocolo, tras la denuncia expresa del presente bien por el Ayuntamiento de San Fernando de Henares o por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras integrantes de la Comisión de Igualdad.

Esta aplicación no implica una mejora del mismo cuando se aplique y de detecte la necesidad de mejora.



Edita:

Ayuntamiento de San Fernando de Henares.

Coordinan:

Técnicas del Programa Municipal de Atención Integral a las Violencias Machistas. Punto Municipal del Observatorio Regional de la Violencia de Género.

Begoña Marugan Pintos . Profesora de Sociología de la Universidad Carlos III de Madrid.

Ilustración, diseño y maquetación:

Mercedes Corretge

1º edición: noviembre 2020

Anexos

MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS DE COMPONEN LA COMISIÓN DE VALORACIÓN

D./D^a _____, designada para formar parte de la Comisión de Valoración de las Denuncias de Acoso Sexual y por Razón de Sexo del Ayuntamiento de San Fernando de Henares, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

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

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

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

En _____ a _____ de _____ de _____

Firmado:

MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS

D./D^a _____, designada para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo

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

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

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

En _____ a ____ de _____ de _____

Firmado:

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE (marcar)

Persona afectada

Recursos Humanos

Representantes de los Trabajadores

Otros

TIPO DE ACOSO (marcar)

Sexual

Por razón de sexo

Sin especificar

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

DNI/NIE:

Sexo: H/M

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

POSIBLES TESTIGOS

Nombre y apellidos:
empresa:

Puesto en la

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (Detallar personas implicadas, tipos de conductas, fechas y lugares en que se produjeron las conductas...continúe en caso de necesitar más espacio al dorso)

SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de Prevención del Acoso sexual y/o por razón de sexo

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA SOLICITANTE