



El Pleno de esta Excm. Diputación Provincial, en sesión ordinaria de fecha 28 de julio de 2022 ha adoptado entre otros el siguiente

## ACUERDO

*“Considerando que la Diputación Provincial de Cáceres, aprobó en el año 2010 el Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo, que a través de este instrumento, la Diputación Provincial se comprometía a “usar toda su autoridad para asegurar que sus empleados y empleadas disfruten de un entorno de trabajo saludable física, psíquica y socialmente, en el que la dignidad de las personas sea respetada como un valor central y fundamental a todos los niveles y en todas las relaciones”.*

*En su Disposición Final, el Protocolo prevé la posibilidad de modificar su texto si se justifica su necesidad y/o si existen normas legales o convencionales de ámbito superior que puedan afectar a su contenido.*

*Once años después de su adopción, a la vista de las nuevas exigencias legislativas y programáticas existentes tanto a nivel internacional, como nacional y autonómico, y de los compromisos adquiridos en el III Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres, esta Institución acordó en el año 2021, poner en marcha un proceso participativo para modificación y adaptación del Protocolo original.*

*Considerando la legislación vigente, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género, son calificados por el derecho internacional, más en concreto por el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el trabajo, como una violación de los derechos humanos, incompatibles con el trabajo decente. El acoso y la violencia de género en el trabajo, también han sido abordados y condenados por instrumentos comunitarios de obligado cumplimiento, como la Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el trabajo, que estableció las definiciones internacionales de acoso y acoso sexual, y calificó a todas estas conductas de discriminatorias por razón de sexo, o la Directiva 20006/54/CE que, además, instaba a los países miembros a implementar medidas de prevención y protección, tanto desde los sectores públicos como privados.*

*La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres, dio un gran paso hacia delante ya que incorporó la perspectiva de género en las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo de su artículo 7 abordándolos como forma de discriminación contra las mujeres, contrarios al principio de igualdad de trato y oportunidades. Esta Ley Orgánica, así mismo fija la obligación de las Administraciones Públicas de adoptar medidas de prevención, protección de las víctimas y protocolos de actuación para perseguir y sancionar cualquier comportamiento violento y/o discriminatorio que afecta a los y las empleadas publicas.*



*En este sentido, la Ley 8/2011 de 23 de marzo, de igualdad de mujeres y hombre y contra la violencia de género en Extremadura, establece en la subsección 21 del capítulo I, la obligación de los poderes públicos de adoptar una política proactiva contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, creando las condiciones necesarias de trabajo, de acceso y promoción en el empleo público y arbitrando procedimientos específicos para dar cauce a las reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de las mismas.*

*Por otra parte, el artículo 46.4 de la Ley 12/2015 de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura, califica como falta muy grave cualquier comportamiento agresivo o constitutivo de acoso realizada en función de la orientación sexual, identidad o expresión de género.*

*El Parlamento Europeo en su resolución de 26 de octubre de 2017, sobre la lucha contra el acoso y los abusos sexuales, no sólo reconoció que estamos ante una conducta discriminatoria en el ámbito del trabajo, sino también ante “una forma de violencia contra las mujeres y niñas y la forma más extrema y no obstante persistente de discriminación por razones de género”.*

*Con respecto a la protección de los y las trabajadoras frente a todos estos comportamientos, el artículo 4.2.e del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, considera como derecho laboral el respeto de la intimidad y la consideración debida a la dignidad, comprendida la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Por su parte, el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, establece el derecho de los y las trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y la obligación del empresariado de integrar la actividad preventiva de los riesgos laborales, así como la adopción de cuantas medidas sean necesarias para prevenirlos.*

*El Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en su artículo 95.2 tipificó como falta muy grave el acoso sexual, el acoso por razón de sexo u orientación sexual.*

*Finalmente, el III Plan de Igualdad de Igualdad de la Diputación Provincial de Cáceres, establece en su Área 3 “Salud laboral con enfoque de género”, la necesidad de incorporar la perspectiva de género, y poner en marcha protocolos para la promoción de la salud laboral y la prevención ante la detección de problemas por razón de sexo.*

*Ante estos mandatos legales y programáticos, y como garantía del respeto de los derechos fundamentales de sus trabajadoras y trabajadores, la Diputación Provincial de Cáceres adopta este nuevo Protocolo, para prevenir cualquier tipo de acoso o violencia por razón de sexo o género en el trabajo, y establecer mecanismos de protección frente a cualquiera de estos comportamientos.*

*Conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, el procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo formará*





SECRETARÍA

Asuntos Generales

*parte de la negociación del plan de igualdad, y conforme al artículo 48, se podrá solicitar el depósito de los acuerdos relativos a los protocolos de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo conforme a lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y en RD 713/2010 de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.*

*La Comisión de Igualdad reunida el pasado 1 de Junio de 2022, y el Comité de Seguridad y Salud, reunido el 22 de junio de 2022, propone, para su aprobación a la Mesa General de Negociación de las Personas Empleadas Públicas de esta Diputación Provincial de Cáceres, el Protocolo de Prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en el que se recogen : ámbito de aplicación, declaración de principios, compromiso institucional, objetivos y definiciones de de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género, acciones de prevención, identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, situaciones en las que podrán tomarse de medidas cautelares y/o correctivas, garantías del procedimiento, finalización del procedimiento y seguimiento de los casos.*

*Este Protocolo representa una acción positiva a favor de la igualdad, cuyo objetivo es prevenir y erradicar cualquier forma de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión e identidad de género en el seno de la Diputación de Cáceres, deberá recogerse como Anexo al Acuerdo y Convenio que regulan las relaciones laborales del personal funcionario y laboral respectivamente de la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos con la Corporación Provincial y será de aplicación a todo el personal, funcionario o laboral de la Diputación Provincial de Cáceres y sus Organismos Autónomos, se ratificará cada cuatro años y cuando se aprueben nuevos convenios o acuerdos de empleadas y empleados públicos. En definitiva, el Protocolo refleja el compromiso firme de esta Institución de tolerancia cero frente a cualquiera de las situaciones de acoso tipificadas en el mismo. Asimismo, vela por la promoción de las condiciones de trabajo que garanticen la salud y seguridad de todos sus empleados y empleadas, y arbitra los procedimientos específicos para dar cauce a las reclamaciones que se puedan producir, atendiendo y protegiendo a las potenciales víctimas.*

*Con fecha 22 de junio de 2022, la Mesa General de Negociación de personas Empleadas Públicas, aprueba por unanimidad el Protocolo de de Prevención de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo de la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos.*

*Por las consideraciones expuestas, de conformidad con el dictamen emitido por la Comisión Informativa de Personal, y en virtud de lo establecido en el artículo 33.2 f) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, el Pleno de la Corporación adopta el siguiente acuerdo:*

**PRIMERO:** *Aprobar el Protocolo de Prevención de Acoso sexual y por razón de Sexo. Anexo a esta propuesta.*



**SEGUNDO:** *Dar traslado del presente acuerdo a todas las áreas de la Diputación y a las personas representantes de los sindicatos en la Mesa General de Negociación de los Empleados/as Públicas de esta Excma Diputación Provincial de Cáceres.*

**TERCERO:** *Facultar a la Presidencia de Esta Excma Diputación Provincial de Cáceres para adoptar cuantos actos sean necesarios par ala correcta interpretación y desarrollo del presente acuerdo.”*

Cáceres, a fecha de firma electrónica.

EL SECRETARIO

Fdo.: Álvaro Casas Avilés.



# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁCERES





## Contenido

|   |    |
|---|----|
| 1.- INTRODUCCIÓN.....   | 3  |
| 2.- MARCO NORMATIVO.....  | 4  |
| 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.....   | 6  |
| 4.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....  | 6  |
| 5.- COMPROMISO INSTITUCIONAL.....   | 7  |
| 6.- OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.....  | 7  |
| 6.1.- OBJETIVO GENERAL.....   | 7  |
| 6.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....  | 7  |
| 7.- DEFINICIONES.....   | 8  |
| 7.1. Acoso sexual.....  | 8  |
| 7.2. Acoso por razón de sexo.....   | 8  |
| 7.3. Acoso por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género.....                                      | 8  |
| 8.- ACCIONES DE PREVENCIÓN.....   | 9  |
| 9.- CRITERIOS GENERALES DE ACTUACIÓN, DESTINADOS AL CONJUNTO DEL PERSONAL DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁCERES..... | 10 |
| 10.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....  | 11 |
| 10.1. - LA COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN.....   | 11 |
| 10.1.1. Nombramiento y composición.....   | 11 |
| 10.1.2. Funciones.....  | 12 |
| 10.2.- GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.....   | 13 |
| 10.3.- INICIO DEL PROCEDIMIENTO.....  | 15 |
| 10.4.- FASE DE INFORMACIÓN E INSTRUCCIÓN.....   | 16 |
| 10.5 FASE DE ELABORACIÓN DE INFORME FINAL DE CONCLUSIONES.....  | 17 |
| 11.- FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO Y SEGUIMIENTO DEL CASO.....   | 18 |
| 12.- PLAZO DE VIGENCIA.....   | 19 |
| 13.- DISPOSICIÓN FINAL.....   | 19 |
| ANEXO I.....  | 20 |
| MODELO DE QUEJA O DENUNCIA.....   | 20 |



|   |    |
|---|----|
| ANEXO II.....   | 23 |
| MODELO DE INFORME FINAL DE CONCLUSIONES.....  | 23 |
| ANEXO III.....  | 24 |
| CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN .....                       |    |
| SEXUAL, EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO.....  | 24 |
| 1. Conductas constitutivas de acoso sexual.....   | 24 |
| 2. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.....  | 24 |
| 3. Conductas constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género..... | 25 |
| ANEXO IV.....   | 26 |
| CONSECUENCIAS PARA LA VÍCTIMA, LA INSTITUCIÓN Y LA SOCIEDAD.....  | 26 |

URL de verificación: <https://sede.dip-caceres.es/carpetaCiudadano/Enlaces.do?id=validacion&cveValidacion=DIPCC-PF2KY50KJ070NOLRKOVDVNNIM85C3PV>  
 Código Seguro de Verificación: DIPCC-PF2KY50KJ070NOLRKOVDVNNIM85C3PV | Este documento es Copia Auténtica según el artículo 27 de la Ley 39/2015, de 1 de Octubre  
 Firmantes: JOSE ALVARO CASAS AVILES - SECRETARIO (DIPUTACION DE CACERES)

DIR3 Órgano: L02000010  
 Sello de tiempo: 03/08/2022 12:12  
 Página: 7/36



# 1.- INTRODUCCIÓN

El Título V de la **Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de 2007**, relativo al Principio de Igualdad en el Empleo Público, en su artículo 51 atribuye a las Administraciones Públicas el deber general de aplicar medidas efectivas frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, y remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación que obstaculizan la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Asimismo, en su artículo 62, expresa el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las y los trabajadores, un Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como el deber de todo el personal de respetar la dignidad de las personas, su derecho a la intimidad y la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

La Diputación Provincial de Cáceres, en cumplimiento de este mandato legal, aprobó en el año 2010 el **Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo**.

A través de este instrumento, la Diputación Provincial se comprometía a *“usar toda su autoridad para asegurar que sus empleados y empleadas disfruten de un entorno de trabajo saludable física, psíquica y socialmente, en el que la dignidad de las personas sea respetada como un valor central y fundamental a todos los niveles y en todas las relaciones”*.

En su Disposición Final, el Protocolo prevé la posibilidad de modificar su texto si se justifica su necesidad, y/o si existen normas legales o convencionales de ámbito superior que puedan afectar a su contenido. Once años después de su adopción, a la vista de las nuevas exigencias legislativas y programáticas existentes tanto a nivel internacional, como nacional y autonómico, y de los compromisos adquiridos en el III Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres, esta Institución acordó en el año 2021, poner en marcha un proceso de modificación y adaptación del Protocolo original.

Este nuevo texto adaptado, aprobado en el año 2022, es el resultado de un proceso participativo que se prolongó durante varios meses. En este proceso intervinieron de manera activa el Área de Igualdad, el Área de Personal, el Gabinete Jurídico, el Comité de Seguridad y Salud y la Representación Sindical de las y los Empleados Públicos. El texto contó con un amplio acuerdo y consenso de todas las partes intervinientes.

A través de este nuevo Protocolo, la Diputación Provincial de Cáceres reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, o expresión e identidad de género.

En consonancia con lo establecido por la OIT en su Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el trabajo, expresa que todas estas formas de acoso constituyen *una violación y un abuso de los derechos humanos, representan una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente*.

Asimismo, reconoce que la violencia y el acoso en el trabajo, afecta de manera desproporcionada a las mujeres, y tiene un efecto devastador sobre su integridad física, psicológica y sexual, repercute muy negativamente sobre la propia organización, contamina el clima de trabajo e incrementa la cultura de la violencia laboral, especialmente contra las mujeres. La violencia y el acoso en el trabajo también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado laboral, permanezcan en él o progresen profesionalmente.

Sin embargo, pese a que, como reconoce el Parlamento Europeo en su Resolución de 2017, *“Sobre la lucha contra el acoso y los abusos sexuales en la Unión Europea”*, estamos ante una forma de violencia y de discriminación que afecta mayoritariamente a las mujeres, por el solo hecho de serlo (denuncia que el 90% de las víctimas son mujeres), constatamos que muy pocos son los datos y/o estadísticas oficiales existentes que nos permitan conocer la verdadera dimensión del problema.





En el seno de las Administraciones Públicas, tampoco contamos con datos sobre su incidencia. Las escasas fuentes donde podemos encontrar alguna información son en las Macro encuestas de Violencia contra la Mujer publicadas cada cuatro años por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, o en las Memorias publicadas anualmente por la Fiscalía General del Estado.

Las fuentes consultadas nos alarman del escasísimo número de denuncias y sentencias condenatorias por acoso sexual o acoso por razón de sexo en los tribunales españoles. Estamos ante un fenómeno invisible, escasamente denunciado y muy difícil de probar. Estos datos también nos indican la necesidad de una mayor visibilización, denuncia, concienciación social y detección precoz de los casos. Asimismo, resulta prioritaria una mayor protección de las personas trabajadoras, muy especialmente las mujeres, frente a cualquier forma de violencia y acoso en el ámbito laboral.

Como establece la OIT, para acabar contra esta forma de discriminación en el ámbito laboral, es necesario incorporar un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos sexistas, las formas múltiples e interseccionales de discriminación, y el abuso de las relaciones de poder en el trabajo por razón de género.

Tomando en cuenta todas estas consideraciones, el Protocolo aplica en todo su articulado **un enfoque integrado de género, derechos humanos y salud laboral**. Es un instrumento que representa una acción positiva en favor de la igualdad, cuyo objetivo es prevenir y erradicar cualquier forma de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión e identidad de género, en el seno de la Diputación Provincial de Cáceres. Debe de ser aplicado y difundido de manera transversal desde todas sus áreas y servicios a todo su personal y en su difusión, aplicación y respeto deben implicarse co-responsablemente el conjunto de trabajadores y trabajadoras, independientemente del cargo o posición que ocupen.

En definitiva, el Protocolo refleja el compromiso firme de esta Institución de **tolerancia cero** frente a cualquiera de las situaciones de acoso tipificadas en el mismo. Asimismo, vela por la promoción de las condiciones de trabajo que garanticen la salud y seguridad de todos sus empleados y empleadas, y arbitra los procedimientos específicos para dar cauce a las reclamaciones que se puedan producir, atendiendo y protegiendo a las potenciales víctimas.

## 2.- MARCO NORMATIVO

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género son calificados por el derecho internacional, más en concreto por el convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el trabajo, como una violación de los derechos humanos, incompatibles con el trabajo decente. Este Convenio, todavía no ratificado por España, define la “**La violencia y acoso por razón de género**” como aquella conducta que *va dirigida contra las personas por razón de su sexo o género, o que afecta de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual*.

El acoso y la violencia de género en el trabajo también han sido abordados y condenados por instrumentos comunitarios de obligado cumplimiento, como la **Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el trabajo**, que estableció las definiciones internacionales de acoso y acoso sexual, y calificó a todas estas conductas de discriminatorias por razón de sexo, o **la Directiva 2006/54/CE** que, además, instaba a los países miembros a implementar medidas de prevención y protección, tanto desde los sectores públicos como privados.

En los últimos años se ha producido un gran avance, ya que el **Parlamento Europeo en su Resolución de 26 de octubre de 2017, sobre la lucha contra el acoso y los abusos sexuales, no** solo reconoció que estamos ante una conducta discriminatoria en el ámbito del



trabajo, sino también ante “una forma de violencia contra las mujeres y niñas y la forma más extrema y no obstante persistente de discriminación por razones de género”

En el ámbito nacional, **la Constitución española de 1978**, reconoce como derecho fundamental el derecho a la dignidad, los derechos inviolables que le son inherentes y el libre desarrollo de la personalidad, (artículo 10.1), el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, (artículo 14), el derecho a la vida, a la integridad física y moral y a no ser sometidos o sometidas a tratos degradantes, (artículo 15), a la libertad personal, (artículo 17), o el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, (artículo 18). Finalmente, y referido al ámbito laboral, el artículo 35.1 declaró el derecho a la no discriminación por razón de sexo y en su artículo 40.2 la obligación de los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En cumplimiento de estos mandatos constitucionales, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, dio un gran paso hacia delante ya que incorporó la perspectiva de género en las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo de su artículo 7, abordándolos como forma de discriminación contra las mujeres, contrarios al principio de igualdad de trato y oportunidades.

Esta Ley Orgánica asimismo fija la obligación de las Administraciones Públicas de adoptar medidas de prevención, protección de las víctimas y protocolos de actuación para perseguir y sancionar cualquier comportamiento violento y/o discriminatorio que afecta a los y las empleadas públicas.

En este mismo sentido, **La Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura**, establece en la Subsección 2ª del Capítulo II, la obligación de los poderes públicos de adoptar una política proactiva contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, creando las condiciones necesarias de trabajo, de acceso y promoción en el empleo público, y arbitrando procedimientos específicos para dar cauce a las reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de las mismas.

Por otra parte, el artículo 46.4 de **la Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura**, califica como falta muy grave cualquier comportamiento agresivo o constitutivo de acoso realizados en función de la orientación sexual, identidad o expresión de género.

Con respecto a la protección de los y las trabajadoras frente a todos estos comportamientos, el artículo 4.2.e **del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores**, considera como derecho laboral el respeto de la intimidad y la consideración debida a la dignidad, comprendida la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Por su parte, el artículo 14 de la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales**, establece el derecho de los y las trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y la obligación del empresariado de integrar la actividad preventiva de los riesgos laborales, así como la adopción de cuantas medidas sean necesarias para prevenirlos.

El **Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP)**, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en su artículo 95.2 tipificó como falta muy grave el acoso sexual, el acoso por razón de sexo u orientación sexual.

Finalmente, el **III Plan de Igualdad de Igualdad de la Diputación Provincial de Cáceres**, establece en su Área 3 “*Salud laboral con enfoque de género*”, la necesidad de incorporar la perspectiva de género, y poner en marcha protocolos para la promoción de la salud laboral y la prevención ante la detección de problemas por razón de sexo.

Ante todos mandatos legales y programáticos, y como garantía del respeto de los derechos fundamentales de sus trabajadoras y trabajadores, la Diputación Provincial de Cáceres adopta de este



Protocolo, para prevenir cualquier tipo de acoso o violencia por razón de sexo o género en el trabajo, y establecer mecanismos de protección frente a cualquiera de estos comportamientos.

URL de verificación: <https://sede.dip-caceres.es/carpetaCiudadano/Enlaces.do?id=validacion&cveValidacion=DIPCC-PF2KY50KJ070NOLRKOVDVNNIM85C3PV>  
Código Seguro de Verificación: DIPCC-PF2KY50KJ070NOLRKOVDVNNIM85C3PV | Este documento es Copia Auténtica según el artículo 27 de la Ley 39/2015, de 1 de Octubre  
Firmantes: JOSE ALVARO CASAS AVILES - SECRETARIO (DIPUTACION DE CACERES)

DIR3 Órgano: L02000010  
Sello de tiempo: 03/08/2022 12:12  
Página: 11/36



### 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Protocolo será de aplicación al conjunto de Áreas, Servicios y Departamentos de la Diputación Provincial de Cáceres y de los Organismos Autónomos vinculados o dependientes de ella, independientemente de su vinculación jurídica, incluyendo personal en régimen funcional y laboral, representantes políticos y personal administrativo, técnico y directivo.

El Protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- ✳ Tanto en espacios públicos como privados
- ✳ En el marco del teletrabajo
- ✳ En las comunicaciones realizadas en el contexto de trabajo, incluyendo las realizadas a través de las redes sociales y nuevas tecnologías (ciberacoso).
- ✳ En los lugares de descanso, comida, instalaciones sanitarias, aseo o vestuarios.
- ✳ En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo.
- ✳ En horarios de trabajo y en tiempos de descanso.
- ✳ En horario no laboral, horas extras, comidas y cenas de trabajo, salidas de ocio y tiempo libre, en el marco de la relación de trabajo.
- ✳ Cualesquiera otra circunstancia, momento o lugar, que esté directamente relacionado con el ámbito laboral y/o las relaciones de trabajo.

Con respecto al personal de empresas externas o subcontratadas, alumnado en prácticas formativas o personas becarias que desempeñan sus funciones en la Diputación Provincial de Cáceres, deberá incluirse en los pliegos de contratación, acuerdos o convenios de colaboración, una cláusula específica que haga referencia al régimen competencial y procedimiento de actuación ante posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo o género.

### 4.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión e identidad de género, son totalmente inaceptables, intolerables e incompatibles con el respeto de los derechos humanos y los derechos laborales de los y las trabajadoras de esta Institución.

Por este motivo, La Diputación Provincial de Cáceres y sus Organismos Autónomos declaran como principios rectores de este Protocolo, **la tolerancia cero** frente a cualquier forma de violencia y acoso sexual o por razón de sexo o género en el trabajo, y el respeto absoluto de los derechos de toda persona trabajadora a:

- ✳ Ser tratada con dignidad, respeto y tolerancia
- ✳ A la Igualdad de Trato entre Mujeres y Hombres
- ✳ A permanecer libre de cualquier forma de violencia de género, especialmente la violencia sexual física, verbal o no verbal, que la sociedad tiene normalizada
- ✳ A la no discriminación por razón de sexo, incluidas las situaciones de embarazo, maternidad y lactancia



- ✧ A la no discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género ✧

A la seguridad y salud en el trabajo.

- ✧ A la protección real y efectiva ante cualquier situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo o género en el trabajo

## 5.- COMPROMISO INSTITUCIONAL

En base a todos los principios rectores declarados, la Diputación Provincial de Cáceres declara formal y públicamente su compromiso de prevenir cualquier conducta constitutiva de los tipos de acoso tipificados en este Protocolo, proteger a las víctimas y salvaguardar sus derechos, poniendo en marcha los mecanismos adecuados para investigar, y en su caso, sancionar estas conductas, tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El presente Protocolo quiere reflejar.

- a) El compromiso de la Diputación Provincial y de los Organismos Autónomos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, en el ámbito laboral
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y de su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

## 6.- OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

El fin último de este Protocolo es lograr una organización libre de cualquier forma de acoso y violencia por razón de sexo o género en la Diputación Provincial de Cáceres y sus Organismos Autónomos.

Para conseguirlo, se han planteado los siguientes objetivos generales y específicos:

### 6.1.- OBJETIVO GENERAL

Determinar las medidas necesarias para prevenir y evitar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo o el acoso por orientación sexual, expresión e identidad de género en el seno de esta Institución, así como establecer el procedimiento de actuación para la tramitación de cualquier comunicación, queja o denuncia que sea presentada por conductas o comportamientos constitutivos de cualquiera de estos comportamientos.

### 6.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

De este objetivo general, se derivan los siguientes objetivos específicos

- ✧ Promover una cultura de Tolerancia Cero frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual, expresión e identidad de género.



- ✧ Asegurar la difusión de este Protocolo a todo el personal de la Diputación Provincial, así como el conocimiento de las medidas preventivas y procedimientos de actuación que contiene.
- ✧ Mejorar la formación, información y sensibilización de las y los trabajadores en esta materia
- ✧ Promover la detección e identificación de las conductas constitutivas de violencia, acoso sexual y acoso por razón de sexo o género en el ámbito del trabajo
- ✧ Establecer procedimientos ágiles, sencillos, rápidos y accesibles que favorezcan la denuncia de las presuntas víctimas
- ✧ Garantizar el respeto a la dignidad, seguridad e integridad física y moral de las personas afectadas, asegurando su acompañamiento y protección durante todo el proceso y evitando cualquier tipo de victimización secundaria.
- ✧ Instruir, investigar y, en su caso, sancionar todas las conductas constitutivas de acoso y violencia por razón de sexo o género en el trabajo

## 7.- DEFINICIONES

Este Protocolo recoge las definiciones de acoso sexual y por razón de sexo, recogidas en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

### 7.1. Acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual:

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

### 7.2. Acoso por razón de sexo

*“Cualquier comportamiento realizado **en función del sexo** de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, ofensivo o degradante”*

La Ley orgánica de Igualdad establece en su artículo 8, que constituye discriminación directa por razón de sexo, todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad

Asimismo, en su artículo 7.4 también establece 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.

### 7.3. Acoso por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género

Cualquier comportamiento realizado **en función de la orientación sexual, expresión e identidad de género de una persona**, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, ofensivo o degradante

Se consideran en todo caso discriminatorios el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual, expresión e identidad de género.



En **Anexo III**, se puede encontrar una presentación de los diferentes comportamientos y conductas que pueden ser constitutivos de los diferentes tipos de acoso tipificados en el presente Protocolo.

## 8.- ACCIONES DE PREVENCIÓN

El artículo 48 de la LOI establece la necesidad de promover medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Aplicando los principios de transversalidad y corresponsabilidad, todos los Departamentos, Servicios y Áreas de la Diputación Provincial de Cáceres y de sus Organismos Autónomos deberán impulsar actuaciones preventivas frente a la violencia, el acoso sexual, y el acoso por razón de sexo o género que prevengan su aparición. Las acciones

- ★ **DIVULGACIÓN:** con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y acoso por razón de sexo o género en el trabajo, es necesario que el Protocolo sea conocido por todas las trabajadoras y trabajadores de la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos. Será incluido en el portal web de esta institución y/o se editará en soporte papel para su distribución. Asimismo, se editará una guía informativa, rápida y accesible para todo el personal, sobre las conductas constitutivas de acoso, instrumentos de detección, medidas prevención y procedimientos de actuación. Finalmente, se habilitará un espacio en la Intranet corporativa destinado a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, y al principio de no discriminación por razón de sexo o género en el trabajo, con información relativa a la materia.
- ★ **SENSIBILIZACIÓN Y CONCIENCIACIÓN:** la Diputación Provincial de Cáceres pondrá en marcha actuaciones para garantizar ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras, y se fomente los valores de igualdad entre mujeres y hombres. Se pondrán en marcha campañas de sensibilización periódicas, destinados al conjunto del personal: político, directivo, técnico y administrativo. Se elaborará un código de buena conducta, que incluirá una declaración formal de rechazo a todo tipo de violencia, acoso sexual, y acoso por razón de sexo o género en el trabajo.
- ★ **FORMACIÓN:** se deberá proporcionar una formación general a todo el personal de la Diputación, representación de los trabajadores y trabajadoras, representación política, mandos directivos, gestores, y personal técnico y administrativo que les permita identificar comportamientos constitutivos de acoso tipificados en este Protocolo, y conocer los procedimientos de actuación establecidos. Asimismo, se realizarán formaciones especializadas periódicas para las personas integrantes de la Comisión de Instrucción, que incluirán contenidos de naturaleza jurídica, psicológica y procedimental. Asimismo, se integrarán de manera transversal, los contenidos de violencia y acoso sexual o por razón de sexo o género en las formaciones específicas de Igualdad ofertadas al conjunto del personal de la Diputación Provincial de Cáceres.
- ★ **RESPONSABILIDAD:** los trabajadores y trabajadoras de la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos, tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona. Las y los representantes de las distintas áreas, servicios, centros o dependencias deberán prevenir cualquier tipo de acoso bajo su ámbito de organización, al igual que el resto de los trabajadores y trabajadoras.



★ **PROCEDIMIENTOS:** es importante que la Diputación Provincial de Cáceres y los

Organismos Autónomos cuenten con protocolos de actuación definidos, que respeten todas las garantías y principios fundamentales del procedimiento. La existencia de este Protocolo es la principal garantía de prevención de las situaciones de violencia y acoso sexual, acoso por razón de sexo y género, y de protección real y efectiva de las potenciales víctimas.

★ **EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES:** La medida 3.1 del III Plan de Igualdad de Oportunidades establece la necesidad de estudiar y analizar el estado de salud del personal realizando evaluaciones periódicas de riesgos que incluyan los factores psicosociales, detectando los factores determinantes por razón de sexo y poniendo en marcha los protocolos que procedan para la promoción de la salud y la prevención ante la detección de problemas por razón de sexo. Esta evaluación analizará la existencia de factores organizativos, sociales y personales dentro del centro que pudieran ser generadores de situaciones de riesgo desde





el punto de vista psicosocial. Es fundamental diseñar y establecer indicadores específicos para la detección de cualquier forma de violencia, acoso sexual, por razón de sexo y género en el seno de la Diputación Provincial de Cáceres. Asimismo, se propone la realización de encuestas periódicas al personal sobre su percepción del nivel de acoso sexual en esta Institución.

- ★ **INVESTIGACIÓN:** realización de estudios sobre prevalencia e incidencia de este tipo de conductas y/o sobre la percepción y nivel de conocimiento del personal de esta problemática: cómo se presenta, factores de riesgo, etc.
- ★ **SEGUIMIENTO:** establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación sobre el nivel de conocimiento y aplicación del Protocolo.

Serán puestas en marcha, además, todas aquellas otras acciones de prevención establecidas en los documentos programáticos sobre igualdad entre mujeres y hombres vigentes, o que sean propuestas desde el Área de Igualdad

La Comisión de Igualdad de la Diputación Provincial elaborará periódicamente el **PLAN ANUAL DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO**, que deberá contemplar:

- ★ El desarrollo de campañas de sensibilización por medio de charlas, jornadas, folletos y material divulgativo que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de las definiciones y diferentes tipologías de acoso
- ★ Análisis de casos con perspectiva de género, desagregando los datos por sexo sobre número de intervenciones y tipologías de acoso. Publicación de estos casos manteniendo el anonimato de las víctimas.
- ★ Formación específica sobre la violencia y el acoso sexual, y el acoso por razón de sexo y género, y sus consecuencias, y más especialmente en aquellos colectivos en que por su organigrama o por sus antecedentes, son susceptibles de acoso.
- ★ Programación anual de acciones formativas y de sensibilización destinadas a la dirección de la Diputación y la representación sindical
- ★ Formaciones dirigidas a las y los técnicos de prevención de riesgos laborales para la inclusión de indicadores de género y de la perspectiva de género en sus instrumentos de prevención, especialmente en las encuestas y en los exámenes de salud
- ★ Formación específica para las y los asesores confidenciales sobre igualdad de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo y género, procedimientos de actuación, técnicas de comunicación y habilidades sociales.
- ★ Programas formativos en psicología aplicada y aspectos jurídicos para las personas que componen la Comisión de Instrucción
- ★ Formación para el resto de las personas que también pueden dar apoyo a las víctimas que sufren acoso, (profesionales en determinadas disciplinas, representación sindical, etc.)
- ★ Formaciones en políticas de género, igualdad entre mujeres y hombres e intervención ante los casos de acoso contemplados en este Protocolo, destinadas al conjunto del personal de la Diputación Provincial



## 9.- CRITERIOS GENERALES DE ACTUACIÓN, DESTINADOS AL CONJUNTO DEL PERSONAL DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁCERES

En materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión e identidad de género, cualquier empleado o empleada pública de la Diputación Provincial de Cáceres, debe conocer, tener en cuenta y aplicar los siguientes criterios generales de actuación:

- ★ **Deber de denuncia:** cualquier trabajador o trabajadora de la Diputación Provincial de Cáceres tiene el deber de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos, responsables de área, Comisión de Instrucción, o cualquier persona designada como asesora confidencial, los casos de posible acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión e identidad de género, de los que tenga conocimiento.
- ★ **Derecho de respuesta:** la persona afectada por una presunta situación de acoso tipificada en este Protocolo, podrá denunciarlo ante cualquier órgano habilitado de la Diputación, y tendrá derecho a obtener una respuesta, siempre que la organización tenga constancia de su denuncia.
- ★ **Obligación de tramitación de la administración:** los órganos habilitados y competentes de la Diputación Provincial de Cáceres para la resolución de los casos de acoso tipificados en este Protocolo, tienen la obligación de atender y tramitar en su caso, las comunicaciones, quejas o denuncias que reciban en este sentido. Se podrán depurar responsabilidades en caso de no tener atendida la reclamación de acoso.
- ★ **Derecho de acciones administrativas y judiciales:** la aplicación de este Protocolo no impedirá en ningún caso la utilización por parte de las personas afectadas o implicadas, de las acciones administrativas, civiles o penales previstas en la legislación vigente.

## 10.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

### 10.1. - LA COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN

#### 10.1.1. Nombramiento y composición

Para atender y solucionar los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión e identidad de género en la Diputación Provincial de Cáceres, se propone crear un equipo de personas al que la presunta víctima pueda acceder con facilidad para poder informar o denunciar



de la situación por la que está pasando, y que le dé seguridad de obtener una respuesta ágil, rápida y adecuada.

La Comisión de Instrucción, (en adelante la Comisión), será el órgano encargado de recibir las comunicaciones, quejas o denuncias, y tramitar el procedimiento. Estará integrada por:

- ✧ Representante del Área de Igualdad
- ✧ Representante del Área de Personal
- ✧ Asesor o asesora jurídica
- ✧ Representante del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales
- ✧ Delegado o Delegada de Prevención elegida por la parte social del Comité de Seguridad y Salud
- ✧ Asesor o asesora confidencial

En caso de necesidad, se solicitará la intervención de una persona externa experta en el tipo de acoso de que se trate o materia que se requiera.

La composición de la Comisión de Instrucción deberá atender al principio de representatividad equilibrada de mujeres y hombres, y representará tanto al funcionariado como al personal laboral, así como a cualquier otra persona que tenga vinculación laboral con la institución provincial. Todas las personas integrantes de la Comisión contarán con formación especializada en igualdad, violencia y acoso por razón de sexo o género en el ámbito laboral.

Las personas representantes de la Comisión serán propuestas conjuntamente por el Comité de Seguridad y Salud y por el Área de Igualdad de la Diputación, y serán designadas por la Presidencia de la Diputación Provincial. La Comisión de Instrucción estará presidida por la persona que representa el Área de Igualdad.

**El asesor o asesora confidencial**, será una persona con formación específica en género y resolución de casos de acoso tipificados en este Protocolo. Las funciones que se le atribuyen son las siguientes:

- ✧ Tramitar directamente la comunicación, queja o denuncia presentada.
- ✧ Asistir durante todo el procedimiento a la persona afectada.
- ✧ Informarle sobre los derechos que le asisten y los procedimientos establecidos.
- ✧ Representar a la presunta víctima, siempre que ésta así lo determine
- ✧ Realizar las entrevistas a la persona afectada. Si fuera necesario y dependiendo del caso instruido, podrá solicitar la intervención de terceras personas expertas en igualdad de género, psicología, derecho, trabajo social, o medicina, entre otros.
- ✧ Previa comunicación del Área de Personal, podrá entrevistarse con personal diferente de la presunta víctima y de la presunta persona agresora, así como acceder a las diferentes dependencias de la Diputación.
- ✧ Durante todo el procedimiento de investigación e incluso posteriormente prestará la asistencia necesaria, que, razonablemente necesite la persona afectada. Incluirá la gestión ante la Administración de aquellas medidas que resulten convenientes adoptar.
- ✧ Presentar a la Comisión un Informe preliminar, que contendrá pronunciamiento previo sobre la existencia de indicios de acoso que fundamentan la reclamación y, en caso necesario, propuestas de medidas cautelares para proteger la integridad física y moral de la presunta víctima y/o de sus derechos, durante todo el procedimiento.

Este Protocolo también prevé la formación de **un equipo de suplentes de la Comisión** para asegurar la representatividad equilibrada de su composición, en el supuesto de que algunas de los y las titulares no puedan hacerse cargo del caso, por fuerza mayor, abstención, vacaciones,



enfermedad, o cualquier otra causa legal establecida, y/o porque incurran en algunas de las causas de recusación establecidas.

Cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco y/o afectividad, amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata de la persona afectada o denunciada, quedará inmediatamente invalidada para participar en el procedimiento. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso.

Será el Área de Personal, quien invalidará o recusará al miembro del equipo que se encuentre en alguna de las causas que le impidan participar en el caso que corresponda, aplicando el régimen de recusación previsto en el artículo 184 del ROF.

El procedimiento de nombramiento y recusación de las personas integrantes de la Comisión, titulares y suplentes, será revisado al menos cada dos años para adaptarse a las nuevas exigencias programáticas y legislativas existentes.

### 10.1.2. Funciones

La Comisión es el único órgano colegiado competente para la instrucción del procedimiento en los casos de acoso previstos en este Protocolo. Se regirá por las disposiciones de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público, (artículos 15 y ss.), relativa a los órganos colegiados.

De manera general, la Comisión tendrá por misión principal la recepción, estudio, análisis e investigación de las posibles situaciones de acoso tipificadas.

De manera particular, las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- ✳ Recibir y tramitar todas las comunicaciones, quejas o denuncias que se reciban en la Diputación Provincial por acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género.
- ✳ Notificar a las partes interesadas el inicio de las actuaciones de la Comisión.
- ✳ Informar a la presunta víctima sobre el procedimiento establecido y los derechos que le asisten, así como asesorarle y acompañarle durante todo el proceso.
- ✳ Informar a la persona denunciada de la reclamación recibida, e informarle sobre el procedimiento y los derechos que le asisten.
- ✳ Recibir y dar audiencia a ambas partes.
- ✳ Velar por el efectivo cumplimiento de las garantías y criterios de actuación del procedimiento establecidos en este Protocolo.
- ✳ Garantizar la confidencialidad de datos de las personas afectadas y denunciadas en el expediente de acoso.
- ✳ Determinar si existen o no indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género
- ✳ Llevar a cabo la investigación de los hechos, para lo que deberá disponer de los medios necesarios, y tener acceso a la información que pudiera estar relacionada con el caso. Previa comunicación al Área de Personal, podrá acceder a todas las dependencias de la Diputación, y la plantilla deberá prestar la colaboración que le sea requerida.
- ✳ Convocar a terceras personas, testigos, peritos/as, o expertos/as y cuantas otras personas se estimen necesario durante el procedimiento.
- ✳ Proponer al Área de Personal la adopción de acuerdos de resolución del caso: sobreseimiento, archivo, absolución, o establecimiento de medidas correctoras.
- ✳ Recomendar y, en su caso, gestionar ante el Área de Personal las medidas cautelares que se estimen convenientes.



- ✳ Elaborar el Informe Final de Conclusiones que realizará un pronunciamiento expreso sobre si la situación investigada constituye o no una situación de acoso conforme a este Protocolo, los medios de prueba utilizados, y las circunstancias concurrentes y agravantes existentes. Asimismo, incluir las recomendaciones pertinentes, proponiendo, en su caso, al Área de Personal la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada la Comisión de tal extremo y de la sanción impuesta.
- ✳ Dar traslado del expediente informativo al área de Personal para su custodia, teniendo acceso a él la Comisión en cualquier momento. Este expediente informativo incluirá toda la documentación que se haya solicitado o que se haya generado durante el procedimiento, incluidas grabaciones, entrevistas y cualquier otro material documental, audiovisual o gráfico producido.
- ✳ Levantar acta escrita de todas las actuaciones realizadas a lo largo de todo el procedimiento: sesiones de la Comisión, entrevistas a personas afectadas, pruebas realizadas, etc.
- ✳ Realizar anualmente un Informe del conjunto de las actuaciones realizadas que elevará al Área de Personal
- ✳ Cualesquiera otras funciones que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

## 10.2.- GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

El Procedimiento de actuación deberá asegurar, en todo caso, las siguientes garantías:

- ✳ DE MANERA GENERAL, debe garantizarse el respeto a la dignidad y los derechos fundamentales de **todas las personas intervinientes en el procedimiento**, incluidas la presunta víctima, la persona denunciada, las responsables de la Comisión de Instrucción que intervengan en el caso, y terceras personas cuya presencia o acción sea requerida.

En todo caso, durante todo el procedimiento se garantizarán los **derechos de igualdad de oportunidades y de trato** entre mujeres y hombres, **no discriminación por razón de sexo o género**, y el derecho de **salud y seguridad** de los y las trabajadoras.

- ✳ DE MANERA PARTICULAR, debe garantizarse:
- ✳ **Atención y protección de la presunta víctima:** Asesoramiento y acompañamiento especializado durante todo el procedimiento. Se velará siempre por el cumplimiento del *principio de no re-victimización* de la persona afectada, evitando que ésta tenga que ir de un sitio a otro recabando información y/o relatando los hechos acontecidos, en repetidas ocasiones y ante diferentes personas. En todo caso se velará por proteger su integridad física y moral, su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias físicas y psicológicas que se pueden derivar de esta situación. En Anexo IV de este Protocolo, se presentan las consecuencias sobre la víctima, la organización y la propia sociedad que acarrearán este tipo de conductas.
- ✳ **Derecho de defensa de todas las personas interesadas:** presunta víctima y persona denunciada. Durante todo el procedimiento, se deberá asegurar *su derecho de información*, así como garantizar el principio de *seguridad jurídica* de ambas partes que, en ningún caso, podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas afectadas y denunciadas podrán ser asistidas en todo momento a lo largo del proceso, si así lo requieren, por algún o



alguna representante unitaria o sindical, o acompañante de su elección. En todo caso, ambas partes deberán ser informadas de este derecho.

- ★ **Confidencialidad, anonimato y protección de la identidad:** *reserva absoluta y deber de sigilo* sobre la información tratada, la denuncia presentada, la identidad de las partes, las pruebas realizadas durante el procedimiento, o las conclusiones alcanzadas. Desde el momento que se formula la comunicación, queja o denuncia, se asignará un código numérico a la presunta víctima y persona denunciada, con el fin de preservar su privacidad, intimidad y anonimato. Este código será el que figure en toda la documentación del expediente informativo. El tratamiento reservado de la información se realizará sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- ★ **Diligencia, celeridad, eficacia y eficiencia:** desde el momento de la llegada de la reclamación, se debe de proceder con la *profesionalidad y diligencia debidas*, sin demoras innecesarias e injustificadas. La investigación y la resolución del procedimiento, en todo caso no podrá exceder de 30 días, salvo en circunstancias excepcionales, que deberán ser debidamente motivadas y justificadas ante el Área de Personal.
- ★ **Igualdad e imparcialidad:** todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar bajo los principios de buena fe, búsqueda de la verdad y esclarecimiento de los hechos denunciados. El procedimiento debe garantizar unidad de criterio, igualdad de trato para ambas partes, e imparcialidad a la hora de realizar la instrucción y elaboración del Informe Final de conclusiones.
- ★ **Audiencia y contradicción:** el procedimiento debe garantizar la audiencia de ambas partes y plena igualdad para poder aportar documentos, testimonios o pruebas que faciliten su defensa durante el procedimiento, y contradigan la versión de la parte contraria.
- ★ **Inversión de la carga de la prueba:** De acuerdo a lo previsto en el artículo 13 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de 2007, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte reclamante se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad. A la parte reclamante, en este caso, le corresponderá aportar los indicios de acoso que han desencadenado la inversión de la carga de la prueba.
- ★ **Derecho a la tutela judicial efectiva:** cualquier persona que se encuentre dentro del ámbito de aplicación subjetiva de este Protocolo, y considere que ha sido objeto de algunas de las conductas constitutivas de acoso tipificadas en el mismo, puede presentar reclamación en los términos establecidos. Asimismo, y como establece el artículo 12 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, también podrá recabar libremente la tutela efectiva de los tribunales, siendo la única persona legitimada para hacerlo. En este caso, el ejercicio de las acciones penales suspenderá el procedimiento que pueda estar siendo instruido en la Diputación Provincial de Cáceres, hasta que haya una resolución judicial, sin perjuicio de la aplicación de las medidas cautelares que hubieran sido acordadas para garantizar la protección, seguridad y salud de la presunta víctima.
- ★ **Indemnidad frente a represalias:** la Diputación Provincial de Cáceres no admitirá ningún trato adverso o efecto negativo de índole personal o laboral, sobre la persona que presenta la reclamación, la presunta víctima, las personas que comparezcan como testigos o las que sean responsables de su investigación, en los términos previstos en la normativa aplicable. Esta institución garantiza, en consecuencia, la indemnidad frente a represalias de todas las personas que intervienen en el procedimiento.



## 10.3.- INICIO DEL PROCEDIMIENTO

El inicio del procedimiento se realizará mediante presentación de reclamación, en forma de comunicación, queja o denuncia. Se podrán presentar de forma oral o escrita.

Tanto el Área de Personal como los Sindicatos, deberán proporcionar información y asesoramiento sobre el Protocolo a cuantas empleadas y empleados así lo requieran, así como la posibilidad de resolver las reclamaciones presentadas a través del procedimiento establecido.

De manera general, cualquier empleada o empleado de esta Diputación Provincial puede iniciar el procedimiento, tanto si es la persona directamente afectada, como si es una tercera persona que tiene constancia de que se está produciendo o se ha producido algún acto constitutivo de acoso en los términos establecidos en este Protocolo.

De manera particular, la comunicación, queja o denuncia puede ser presentada por:

- ★ La persona afectada
- ★ Los delegados o delegadas sindicales
- ★ Los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, a través de la detección del caso en las evaluaciones de riesgos laborales con perspectiva de género, y/o en el marco de las actuaciones de vigilancia de la seguridad y salud del personal
- ★ El o la representante legal de la persona afectada
- ★ Una tercera persona de confianza de la persona afectada
- ★ Cualquier empleado o empleada de la Diputación Provincial de Cáceres que tenga conocimiento de alguna conducta constitutiva de acoso en los términos establecidos en este Protocolo
- ★ Iniciación de oficio por requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

La comunicación, queja o denuncia podrán ser presentadas ante el órgano receptor de la Comisión, cualquier persona de la Comisión designada Asesora Confidencial, por correo electrónico a [prevencion.acoso@dip-caceres.es](mailto:prevencion.acoso@dip-caceres.es), o a través de los registros oficiales en los que, conforme a la Ley 39/2015 de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, puedan presentarse solicitudes a esta Diputación Provincial.

La reclamación recibida por cualquiera de estos medios será transmitida inmediatamente a la Comisión de Instrucción quien, a su vez, deberá ponerlo en conocimiento inmediato del Área de Personal.

Para la presentación de reclamación por escrito, se podrá utilizar el modelo de queja o denuncia que consta en el Anexo I de este Protocolo. Este modelo contiene los campos obligatorios que es necesario cumplimentar para su admisión a trámite. Siempre deberá ser presentada en sobre cerrado. En caso de no incluir todos los campos obligatorios, o cuando las reclamaciones no estén acompañadas del correspondiente sobre cerrado, la Comisión requerirá su subsanación inmediata a la persona denunciante.

Si la reclamación es recibida de forma oral, la Secretaría de la Comisión deberá dejar constancia de ésta por escrito, utilizando el mismo modelo de queja o denuncia. Deberá ser firmada por la persona denunciante, y guardada en un sobre cerrado para su presentación.

Una vez recibido el sobre cerrado, con carácter general, la Comisión se reunirá en el plazo máximo de cinco días laborables. En esta primera reunión, estarán presentes, además de la Presidencia, al menos, otras dos personas integrantes de la Comisión.



La Comisión comunicará inmediatamente a ambas partes, el inicio del procedimiento de investigación

La persona afectada podrá nombrar como asesora confidencial una persona en concreto de la Comisión de Instrucción. Será su figura de referencia durante todo el procedimiento, acompañándole, asesorándole y asistiéndole en todo momento.

Asimismo, si así lo solicitan, ambas partes podrán hacerse acompañar de representante legal de su elección o persona de su confianza, y/o ser asistidas por la representación sindical.

Una vez recibida la reclamación, la Comisión tendrá un plazo máximo de 30 días naturales para concluir el expediente informativo, incluida la elaboración de Informe Final de Conclusiones. Mientras no se resuelva el procedimiento, y en caso de que resulte necesario, se mantendrán en vigor todas las medidas cautelares adoptadas durante el mismo.

## 10.4.- FASE DE INFORMACIÓN E INSTRUCCIÓN

La Comisión iniciará esta fase de instrucción, recabando la información que estime necesaria: solicitud de informes, realización de entrevistas, etc. Este proceso se realizará con la máxima rapidez, confidencialidad, sensibilidad y respeto de los derechos de cada una de las personas afectadas e implicadas.

Durante la fase de información e instrucción, la Comisión podrá solicitar:

- ✳ Informe al Servicio, Área o Departamento que se trate
- ✳ Informe al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales
- ✳ Cualquier otro informe que se estime necesario para la investigación del caso

Al mismo tiempo se iniciará la investigación de los hechos respetando el principio de audiencia y contradicción. Se entrevistará a ambas partes, y en su caso, a testigos, y/o terceras personas relacionadas. Se realizará transcripción literal de las entrevistas realizadas, que se adjuntará al expediente junto con las grabaciones u otros medios utilizados.

Asimismo, si así lo requiere el nivel de dificultad o tecnicidad del caso, se requerirá el asesoramiento de una persona experta en el tipo de acoso o materia de que se trate.

La Comisión de Instrucción deberá acordar previamente quién o quiénes van a realizar las entrevistas a la parte afectada y a la parte denunciada. Ambas partes deberán ser informadas, a su vez, de quiénes van a ser las personas entrevistadoras. La persona afectada, en todo caso, podrá hacerse acompañar durante las entrevistas de su asesora confidencial.

La Asesoría Confidencial podrá presentar a la Comisión un Informe Preliminar de la situación, que contendrá, en caso necesario, propuesta de medidas cautelares u de otra índole para proteger la integridad física y moral de la presunta víctima y la salvaguarda de sus derechos. La Comisión, a su vez, podrá proponer al Área de Personal la adopción estas medidas cautelares durante toda la fase de investigación y, en su caso, hasta que finalice el procedimiento.

Las medidas cautelares propuestas pueden ser el alejamiento temporal de la presunta víctima de la persona demandada, cambio temporal de centro, puesto o turno de trabajo, (preferentemente de ésta última), permisos excepcionales para la presunta víctima, (retribuidos y no retribuidos), atención facultativa si así lo solicita, (servicio médico o psicológico adscrito a la Diputación Provincial), o cuantas otras medidas se estime necesarias y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para los y las trabajadoras afectadas, un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo o salariales, ni modificación sustancial de las mismas. En





los casos en el que la medida cautelar sea separar a la presunta víctima de la presunta agresora, será la propia víctima la que decida cual de las dos debe de ser separada, y el Área de Personal facilitará en todo momento que la separación de una u otra se efectúe a la mayor brevedad posible.

Una vez finalizadas las actuaciones, la Secretaría de la Comisión completará el expediente de instrucción con todo el material documental obtenido y/o producido durante esta fase: informes, transcripción de entrevistas, grabaciones, etc. Asimismo, se levantará acta escrita, firmada por la Presidencia y la Secretaría, de todas las reuniones mantenidas durante la fase de instrucción, así como de las actuaciones realizadas.

Se levantará acta escrita de todas las actuaciones realizadas durante toda la fase de información e instrucción, que deberán ser firmadas por la Presidencia y la Secretaría de la Comisión.

## 10.5 FASE DE ELABORACIÓN DE INFORME FINAL DE CONCLUSIONES

En un plazo máximo de 30 días naturales a partir de la presentación de la comunicación, queja o denuncia, deberá ser elaborado el Informe Final de Conclusiones pertinente.

El citado informe contendrá resumen de la reclamación presentada, descripción de las circunstancias observadas, resumen descriptivo de actuaciones de instrucción realizadas, y principales conclusiones alcanzadas.

Este Protocolo contiene en Anexo 2, un Modelo Básico de Informe Final de Conclusiones

Este Informe, además de presentar las conclusiones a las que se ha llegado tras la instrucción del caso, también contendrá propuestas de resolución dirigidas al Área de Personal:

- ★ **Propuesta de archivo de la denuncia y del expediente informativo:** el archivo de la causa siempre deberá estar motivado, bien por desistimiento de la presunta víctima o de la persona denunciante, bien por insuficiencia de indicios de acoso.
- ★ **Propuesta de continuación de la investigación:** aunque la presunta víctima o la persona denunciante desistan de la reclamación presentada, la investigación continuará de oficio si se detectan indicios de acoso.
- ★ **Propuesta de apertura de expediente disciplinario contra la parte reclamante, si la reclamación es manifiestamente deshonesto o dolosa:** si el informe de conclusiones demuestra que la Comunicación, queja o denuncia es manifiestamente deshonesto y/o doloso, esta conducta podrá ser constitutiva de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.
- ★ **Propuesta de adopción de medidas de protección de la víctima y, en su caso, medidas correctoras y/o sancionadoras de la persona acosadora:** si de la instrucción realizada se dedujera claramente la existencia de acoso en los términos establecidos en este Protocolo, se propondrá, caso de que proceda, la adopción de medidas protectoras de la integridad física y moral de la persona afectada, así como adopción de medidas correctoras de la situación probada de acoso, y, en su caso, sancionadoras de la persona acosadora.



Es importante señalar que la Comisión, solo tiene función investigadora, en ningún caso, disciplinaria, sancionadora o correctora. Personal es el único Área de la Diputación Provincial de Cáceres que tiene potestad para acordar y adoptar medidas protectoras de la víctima, y/o sancionadoras de la persona denunciada.

- ★ **Propuesta de dar parte a la Autoridad competente:** cuando las conductas investigadas correspondan a las tipificadas en el artículo 184 del Código Penal, se propondrá en el Informe dar parte a la Autoridad competente.

El Informe siempre será firmado por la Presidencia de la Comisión y por las personas titulares y/o suplentes que hayan participado en el procedimiento. Será remitido en copia original al Área de Personal y a las partes interesadas.

Se levantará acta por escrito de cierre del procedimiento de la Comisión, que será firmada por la Presidencia y la Secretaría de la Comisión y enviada al Área de Personal. Esta acta contendrá los códigos numéricos asignados a las partes, las actuaciones realizadas, y los acuerdos alcanzados relativos a la existencia o no de una situación de acoso conforme al presente Protocolo.

## 11.- FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO Y SEGUIMIENTO DEL CASO

El Área de Personal, a la luz del Informe recibido y de las conclusiones alcanzadas, y en uso de sus competencias, deberá realizar las siguientes actuaciones:

- ★ Archivo del expediente una vez que la Comisión entrega el acta final con el Informe de Conclusiones
- ★ Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia: la persona denunciante podrá también solicitar el traslado sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales. Dicha solicitud será atendida si lo permiten la normativa vigente y las necesidades del servicio
- ★ Continuación de la investigación de la causa: si se considera que los hechos no se han esclarecido suficientemente o que es necesaria la realización de más actuaciones de investigación
- ★ En su caso, incoación de expediente disciplinario e imposición de medidas sancionadoras: en función del artículo 95.2 del Estatuto Básico del Empleado Público y del régimen disciplinario interno. Se procurará que la persona instructora del expediente, esté especialmente formada en igualdad de género y violencia y acoso sexual, acoso por razón de sexo y género en el trabajo.
- ★ Si por parte de la persona denunciada se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante y/o afectada, en virtud de lo establecido en el artículo 9 de la LOI, dichas conductas serán consideradas en sí mismas, discriminación por razón de sexo o género, y falta laboral muy grave.
- ★ Adopción de medidas de vigilancia: para proteger a la víctima y evitar la reincidencia de las conductas. Realización de nuevas acciones de sensibilización del personal, evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género del área o servicio afectado, etc.
- ★ Seguimiento y control de los acuerdos adoptados y en su caso, de la ejecución y cumplimiento de estas medidas correctoras y/o sancionadoras impuestas. La Comisión será informada de la imposición de medidas y del cumplimiento efectivo de las mismas



- ✧ Supervisión de la recuperación física y psicológica de la víctima, y de la restitución completa de sus derechos laborales y condiciones salariales
- ✧ En el supuesto de resolución del expediente disciplinario con sanción, que no conlleve el traslado forzoso u otra medida de tipo laboral, se tomarán las medidas oportunas para que la persona denunciada y la afectada no convivan en el mismo ambiente, siendo ésta última la que decidirá si es ella la que quiere permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado. Este traslado podrá ser resuelto de manera temporal por medio de una Comisión de Servicio u otras medidas que prevea la legislación vigente, teniendo que solicitar el puesto de manera definitiva en el siguiente concurso. Dicho traslado no debe suponer detrimento de sus condiciones laborales.
- ✧ Si se han producido represalias o ha habido perjuicio para la persona afectada durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones en las que se encontraba antes del mismo.
- ✧ En todas las comunicaciones que como consecuencia de la sanción deban hacerse a los Sindicatos y Órganos Directivos, se omitirá el nombre de las personas afectadas.
- ✧ En su caso, comunicación a las Autoridades competentes de la situación probada de acoso.
  - ✧ Custodia del expediente

El Estatuto Básico del Empleado Público en su artículo 95.2, tipifica el acoso sexual y por razón de sexo, como falta disciplinaria muy grave. La persona instructora del expediente disciplinario, podrá tener en cuenta a la hora de proponer la sanción, las siguientes circunstancias:

- ✧ Que el contrato de la presunta víctima no sea indefinido, esté en periodo de prueba, e incluso con contrato de beca o en prácticas, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral
- ✧ Que el acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal
- ✧ Que se ejerzan presiones o coacciones sobre la presunta víctima, testigos o personas de su entorno laboral o personal, con el objetivo de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- ✧ Que la persona afectada esté en una situación de especial vulnerabilidad: familia monomarental, dificultades económicas, discapacidad, edad, etc.
- ✧ La reincidencia en la conducta de acoso de la persona denunciada
- ✧ Acoso reiterado e insistente de la persona presuntamente acosadora sobre la persona afectada, (stalking)
- ✧ Subordinación jerárquica de la víctima en la escala profesional: abuso de una situación de superioridad y/o de poder
- ✧ Cualquier anuncio expreso o tácito de represalia, trato adverso o efecto negativo que se produzca contra la persona denunciante y/o la presunta víctima, como consecuencia de la presentación de la reclamación.

## 12.- PLAZO DE VIGENCIA

Este Protocolo será revisado por la Comisión de Instrucción, cuando se detecte la necesidad de modificar algún aspecto del mismo y esté justificada esta necesidad.

El Protocolo se ratificará cada cuatro años o cuando se aprueben nuevos convenios o acuerdos de empleadas y empleados públicos.



## 13.- DISPOSICIÓN FINAL

Este Protocolo entrará en vigor una vez esté aprobado por el Pleno de la Diputación Provincial de Cáceres, a propuesta del Comité de Seguridad y Salud y si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectará al contenido, deberá ser modificado.

Para suspender, modificar o anular el presente Protocolo, será necesaria la aprobación del Comité de Seguridad y Salud.

## ANEXO I

### MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

#### 1. Datos de la persona denunciante, (si no se trata de la presunta víctima)

- Nombre y apellidos: .....
- DNI: .....
- Dirección postal, a efectos de notificaciones: .....
- Correo electrónico: .....
- Teléfono: .....
- Relación con la Diputación Provincial de Cáceres. Marque la opción que corresponda:
  - Delegado o delegada sindical
  - Representante del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales
  - Representante legal de la presunta víctima
  - Una tercera persona de confianza de la presunta víctima ▪ Empleado o empleada pública de la Diputación Provincial de Cáceres.  
(Especificar régimen estatutario, área de servicio y puesto que desempeña):  
.....
  - Otro: .....

#### 2. Datos de la presunta víctima

- Nombre y apellidos: .....
- DNI: .....
- Dirección postal, a efectos de notificaciones: .....



- Correo electrónico: .....
- Teléfono: .....
- Vinculación con la Diputación Provincial de Cáceres. Marque la opción que corresponda. Especifique puesto, área y servicio, donde desempeña sus funciones, (marque la opción que corresponda).
  - Personal funcionario: ..... ▪
  - Personal laboral: ..... ▪
  - Personal contratado en prácticas: .....
  - Alumnado en prácticas formativas: .....
  - Personal en formación: .....
  - Personal político: ..... ▪
  - Cargo de confianza: .....
  - Asistencia técnica: .....
  - Personal de empresas subcontratadas: .....
  - Otro: .....

### 3. Datos de la persona presuntamente agresora

- Nombre y apellidos: .....
- Teléfono: .....
- Vinculación con la Diputación Provincial de Cáceres. Marque la opción que corresponda. Especifique puesto, área y servicio donde desempeña sus funciones:
  - Personal funcionario: ..... ▪
  - Personal laboral: ..... ▪
  - Personal contratado en prácticas: .....
  - Alumnado en prácticas formativas: .....
  - Personal en formación: .....
  - Personal político: .....
  - Cargo de confianza: .....
  - Asistencia técnica: .....



- Personal de empresas subcontratadas: .....
- Otro: .....

#### 4. Tipo de acoso denunciado:

- Acoso sexual
  - Acoso por razón de sexo
  - Acoso por razón de orientación sexual
- Acoso por expresión e identidad de género

#### 5. Descripción de los hechos que se denuncian

*Intente hacer una descripción lo más clara y detallada posible sobre los hechos que denuncia. En la medida de lo posible, incluya todas las fechas cuando se ha producido la situación de acoso denunciada.*

#### 6. Relación de documentación adjunta o medios de prueba que se presentan<sup>1</sup>

*Incluya toda la documentación adjunta y/o medios de prueba que considere procedentes para acreditar la situación de acoso denunciada, sin perjuicio de que posteriormente, y una vez sea admitida a trámite su solicitud, pueda adjuntar información complementaria. En este recuadro, incluya una relación de la documentación y/o medios de prueba que se adjuntan junto con esta queja o denuncia*

<sup>1</sup> Campo no obligatorio



## 7. Relación de testigos presentados<sup>2</sup>

*En caso de que desee presentar testigos, incluya, en la medida de lo posible, nombre y apellidos y datos de contacto, sin perjuicio de que, posteriormente, y una vez sea admitida a trámite su solicitud, pueda adjuntar información complementaria, o proponer nuevos testigos.*

## 8. Solicitud

Por la presente, solicito a la Comisión de Instrucción que se tenga por presentada esta queja o denuncia frente a..... (nombre de la persona presuntamente agresora) y se abra procedimiento de instrucción:

NOMBRE Y APELLIDOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE LOCALIDAD Y FECHA FIRMA

# ANEXO II

## MODELO DE INFORME FINAL DE CONCLUSIONES

El Informe Final de Conclusiones, que deberá ser elaborado una vez finalizada la fase de instrucción del procedimiento, deberá integrar los siguientes contenidos:

### 1. DATOS GENERALES

- Número de expediente
- Identificación de la presunta víctima y de la persona demandada, a través de los códigos numéricos correspondientes

<sup>2</sup> Campo no obligatorio



- Relación nominal de las personas, titulares y suplentes, que han integrado la Comisión de Instrucción del caso, y de las que han elaborado el Informe Final de Conclusiones.
- En su caso, relación nominal de la persona o personas externas que también han intervenido en el caso

## **2. RESUMEN CRONOLOGICO DE LAS ACTUACIONES REALIZADAS POR LA COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN**

- Fecha de presentación de la comunicación, queja o denuncia
- Fecha de recepción de la comunicación, queja o denuncia por parte de la Comisión de Instrucción
- Fecha de reuniones de la Comisión de Instrucción
- Fecha de apertura de sobre cerrado
- Fechas de las diferentes actuaciones de Instrucción: solicitud de informes, realización de entrevistas, etc.
- Fechas de elaboración de Informe Final de Conclusiones

## **3. HECHOS DENUNCIADOS**

- Antecedentes
- Descripción de los hechos y conductas denunciadas
- Descripción de circunstancias concurrentes y agravantes

## **4. ACTUACIONES DE INSTRUCCIÓN REALIZADAS**

- Informes solicitados
- Entrevistas realizadas a ambas partes
- Otras entrevistas realizadas a testigos, peritos/as, expertos/as, etc.
- Descripción de cualquier otra actuación de instrucción y/o prueba realizada

## **5. CONCLUSIONES ALCANZADAS**

- Pronunciamiento expreso sobre si se ha producido o no acoso en los términos establecidos en este Protocolo
- Motivación detallada y conclusiones alcanzadas

## **6. PROPUESTAS DE RESOLUCIÓN DIRIGIDAS AL ÁREA DE PERSONAL**

- Presentación de propuestas, (archivo de la causa, medidas de protección de la víctima, etc.), debidamente motivadas.

## **7. FIRMA, LOCALIDAD Y FECHA**

- Firma de la Presidencia de la Comisión

Firma de las personas, titulares y/o suplentes, que han elaborado el Informe Final de Conclusiones

# ANEXO III

---





# CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO

## 1. Conductas constitutivas de acoso sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual podemos distinguir entre:

- ★ Acoso sexual **QUID PRO QUO**, o chantaje sexual, en el que se fuerza a la persona a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, el sujeto activo será aquella persona que tenga poder, directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo de otra, (sujeto pasivo).
- ★ **ACOSO SEXUAL AMBIENTAL**: en este tipo de acoso, la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. El sujeto activo puede ser cualquier persona de la organización, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

A modo de ejemplo y de manera no exhaustiva, pueden considerarse conductas constitutivas de acoso sexual:

- ★ **Conductas verbales**: comentarios sexistas, obscenos, directos o indirectos, con connotación sexual. Observaciones sobre los gustos sexuales de las personas. Bromas, chistes, insinuaciones, insultos sexualizados. Llamadas telefónicas o audios de voz de carácter sexual no deseados. Exigencias explícitas de favores sexuales. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros íntimos. Preguntas íntimas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias o habilidades o capacidades sexuales. Difusión de rumores, calumnias o mentiras sobre la vida sexual de una persona. Todo tipo de chantajes, amenazas, incluidas las represalias laborales, si no se accede a la actividad sexual solicitada.
- ★ **Conductas no verbales**: silbidos, miradas fijas, lascivas o desafiantes. Gestos obscenos, humillantes o denigrantes de carácter sexual o sexualizado. Imágenes, fotografías, cartas, notas o mensajes enviados por correo electrónico, redes sociales o nuevas tecnologías de carácter ofensivo y con contenido sexual, sugestivo o explícito. Sonidos de connotación sexual. Presentación no deseada de objetos sexuales, imágenes pornográficas.
- ★ **Conductas de naturaleza física**: contacto físico deliberado y no solicitado. Abrazos o besos no deseados. Arrinconamientos intimidatorios. Contactos físicos “accidentales” injustificados. Pellizcos, tocamientos o masajes no deseados. Aislamiento espacial a la presunta víctima para conseguir mayores momentos de intimidad con ella. Acercamiento físico excesivo e innecesario.



## 2. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Puede ser llevada a cabo por superiores jerárquicos, compañeros y compañeras o inferiores jerárquicos. Tiene como causa los estereotipos de género subyacentes y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo, (mayoritariamente a las mujeres), por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.<sup>3</sup>

A modo de ejemplo y de manera no exhaustiva, pueden considerarse conductas constitutivas de acoso por razón de sexo las siguientes conductas:

- ★ **Ataques directos a su trabajo y/o a su desempeño profesional:** juzgar el trabajo de la persona de manera ofensiva o denigrante. Desdeñar, despreciar, infravalorar, invisibilizar su trabajo. Ocultar sus esfuerzos y habilidades. No asignarle tareas, o asignarle tareas sin sentido o degradantes. Cuestionar o desautorizar las decisiones que toma y las acciones que realiza. Asignarle trabajos muy superiores o inferiores a las competencias y cualificaciones de la persona. Obstaculizar el desempeño de su trabajo. Impedirles el acceso a los medios y/o lugares necesarios para su realización. Imponerle órdenes contradictorias, imposibles de cumplir, o manifiestamente contrarias a los intereses de la propia organización o de sus propios compañeros y compañeras. Evaluar su trabajo con menosprecio, de manera injusta, o de forma parcial y sesgada. Atacar su reputación profesional, a través del rumor, la calumnia, la ridiculización y la denigración.
- ★ **Ejercicio de violencia física, psicológica, económica, o ambiental en el ámbito laboral:** control, coacciones, amenazas, gritos, humillaciones, insultos, empujones, agresiones físicas, hacerle luz de gas, imposición de limitaciones y/o sanciones económicas o de índole laboral injustificadas, destrozos o deterioro de su lugar, espacio o material de trabajo, exigirle que realice trabajos perjudiciales o que representen un peligro para su salud o su integridad física, psicológica, etc.
- ★ **Imposición de medidas organizativas de control y aislamiento:** cambiar su lugar o puesto de trabajo para separarle del resto de compañeros y compañeras. Impedir que se relacione con ellos y ellas, ignorar su presencia, no dirigirle la palabra. Restringirle los medios de comunicación e interacción con el resto del personal, (teléfono, correo electrónico, acceso a Internet). Negación, restricción o dificultades para el acceso a permisos, formación o promociones a las que tenga derecho. Control diferenciado de sus comunicaciones, de sus horarios y de su trabajo, con respecto al resto de sus compañeros hombres. Impedirle participar en actividades colectivas de la organización, no invitarle, no comunicarle, no tenerle al corriente de asuntos directamente relacionados con el trabajo que son de su interés personal y/o profesional.
- ★ **Ataques a su vida privada, circunstancias personales, familiares o entorno más cercano:** atentar contra su dignidad y/o crear un entorno intimidatorio, ofensivo o degradante, por razón de su situación de embarazo, maternidad, lactancia o cuidado de personas dependientes.

Cuando el motivo de estos comportamientos tiene que ver con las tareas reproductivas y/o de cuidados que tradicionalmente se les ha presumido a las mujeres a consecuencia de la discriminación social que históricamente han sufrido, el acoso, por sexista, y desde la discriminación social, **será**

<sup>3</sup> “Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Manual de referencia”. (Página 21). Ministerio de Igualdad. Instituto de las Mujeres. Octubre de 2021.



**igualmente constitutivo de acoso por razón de sexo, independientemente de que la persona acosada sea hombre o mujer** <sup>4</sup>.

### 3. Conductas constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género

Todas las actuaciones descritas relativas al acoso por razón de sexo serán constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género, si se dirigen contra una persona lesbiana, gay, bisexual, transexual, transgénero e intersexual, por el solo hecho de serlo.

Todas las conductas homófobas, bífobas, lesbófobas y tránsfobas en el ámbito laboral, también son consideradas como discriminatorias.

## ANEXO IV

### CONSECUENCIAS PARA LA VÍCTIMA, LA INSTITUCIÓN Y LA SOCIEDAD

**La Resolución sobre la Igualdad de oportunidades y trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo**, adoptada durante la **Conferencia Internacional de la OIT de 1985**, denunció y visibilizó por primera vez las consecuencias de los “*hostigamientos de índole sexual*” en el trabajo, reconociendo que perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los y las trabajadoras. La OIT considera que estas conductas constituyen, además, **un problema de salud y seguridad** para las personas que las padecen.

Por su parte, la **Recomendación de la Comisión Europea de 27 de noviembre de 1991, relativa a la Protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo**, reconoce que el acoso contamina el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen.

Asimismo, **la OIT en su Hoja Informativa 4, “El hostigamiento o acoso sexual. Género, Salud y Seguridad en el Trabajo”**, (2012), establece que *el hostigamiento y el acoso sexual*, debe de ser integrado como un factor de riesgo psicosocial y evaluado junto con otros riesgos laborales, incluyendo indicadores específicos en las encuestas y exámenes de salud. Representan un problema de salud en el trabajo, que tiene un impacto directo en la salud de sus víctimas, en la propia organización y en la sociedad en general.

- ★ **Consecuencias sobre la víctima**
- ★ *Psíquicas*: ansiedad con miedos y sensación constante de amenaza, inseguridad y vulnerabilidad, que generan al mismo tiempo disminución de la autoestima, sentimiento de fracaso, frustración, indefensión, culpa, tristeza, etc.
- ★ *Físicas*: problemas de salud funcionales y orgánicos, (insomnio, taquicardias, cefaleas, migrañas, alteraciones digestivas, problemas cutáneos, etc.)

<sup>4</sup> “Protocolo para la Prevención y Actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Manual de referencia”. Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad. Octubre de 2021



- ★ **Laborales:** desmotivación e insatisfacción, pérdidas de perspectivas profesionales, asociación del trabajo con un ambiente hostil que causa en la persona afectada sufrimiento, aumento del absentismo, menor productividad, bajas laborales, riesgo de pérdida del trabajo, cambio de trabajo, llegando incluso al abandono o la renuncia. Pérdida de la confianza de los compañeros y compañeras y pérdida de credibilidad, etc.

### ★ **Consecuencias en el ámbito laboral y sobre la organización**

- ★ Enrarecimiento y deterioro del clima laboral, ambiente tenso y hostil, que hace que el trabajo en equipo se resienta, (falta de colaboración de la víctima, tensiones entre el resto del personal)
- ★ Disminución del rendimiento laboral del personal que conlleva menor cantidad y calidad de trabajo
- ★ Mayor siniestralidad
- ★ Aumentos de los costes derivados de las bajas laborales y de los procedimientos administrativos y/o judiciales que se puedan derivar de las situaciones de acoso
- ★ Dificultad para cubrir las bajas o los puestos vacantes
- ★ Impacto negativo en la segregación ocupacional y en la promoción profesional
- ★ Problemas de imagen negativa de la organización si los hechos se hacen públicos

### ★ **Consecuencias sobre la sociedad en general**

- ★ Incremento de la tolerancia social frente a la violencia y el acoso por razón de sexo o género en el trabajo, por la normalización de la violencia sexual en la sociedad
- ★ Incremento de la violencia de género y de la cultura de la violencia de género en el ámbito laboral
- ★ Menoscabo de valores democráticos como la Igualdad de Género o la Justicia Social ✨ Costes en los sistemas de salud, justicia, seguridad social, políticas sociales, etc.
- ★ Desconfianza en la capacidad y competencias de las mujeres para promocionar profesionalmente por su propia capacidad y valía.
- ★ Repercusiones secundarias que afectan al entorno de la víctima: personal, familiar, amistades, etc.

En concreto, hay que tener en cuenta que el impacto de una persona está moderado por su vulnerabilidad y por sus estilos de respuesta ante la situación en concreto. Por otra parte, es importante reseñar que, en muchos casos (Schneider), las consecuencias negativas no difieren entre quienes ante una situación la etiquetan de acoso sexual y quiénes no. Por ello, la experiencia de acoso es más importante a la hora de determinar las consecuencias negativas que el considerarse a uno mismo como víctima de acoso sexual.

