

# **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL CONSEJO COMARCAL DE EL BIERZO**

---

## **ÍNDICE**

**1. COMPROMISO DEL CONSEJO COMARCAL DE EL BIERZO EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.**

**2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.**

### **2.1. La tutela preventiva frente al acoso.**

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo.

2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

### **2.2. Órganos encargados del procedimiento.**

2.2.1. Asesoría Confidencial.

2.2.2. Comité de Asesoramiento.

### **2.3. El procedimiento de actuación.**

2.3.1. Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo.

2.3.2. La resolución del expediente de acoso.

2.3.3. Seguimiento.

**3. DURACIÓN. OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.**

**4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA.**

# 1 COMPROMISO DE EL CONSEJO COMARCAL DE EL BIERZO EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

Con el presente protocolo, el Consejo Comarcal de El Bierzo manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, el Consejo Comarcal de El Bierzo quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras entidades, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado, personal político con relación laboral, así como el personal político que careciendo de relación laboral tenga vinculación como representante electo/a de la institución comarcal. Se incorporan en este protocolo a las personas usuarias de los diversos servicios de la entidad cuando éstas actúen como acosadoras del personal del Consejo Comarcal de El Bierzo, bien laborales, funcionarias o políticas dentro de los espacios laborales y jornada laboral.

Asimismo, el Consejo Comarcal de El Bierzo asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las entidades a las que desplace su propio personal, así como a las entidades de las que procede el personal que trabaja en el Consejo Comarcal de El Bierzo. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los acuerdos de colaboración con otras entidades, así como en contratos suscritos con empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la entidad y, por lo tanto, el Consejo Comarcal de El Bierzo no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la entidad pública o privada competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas entidades podrá extinguirse.

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

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

Marco Legislativo:

Normativa Internacional:

Declaración Universal de Derechos Humanos: arts. 3 y 5 Convenio no 111o O.I.T. De 25 de junio de 1958, relativo a la discriminación en materia de empleo.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) 1979.

Conferencias mundiales sobre la Mujer y particularmente de la Plataforma de acción de Beijing 1995 y la Declaración sobre la eliminación de todas las formas de violencia hacia la mujer de Naciones Unidas 1993.

Organización Internacional del Trabajo (OIT): Convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, Convenio sobre trabajadores/as con responsabilidades familiares y el Convenio sobre la protección de la maternidad.

Normativa Europea:

Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación 92/131/CE de la Comisión de las Comunidades europeas de 27 de noviembre de 1991, en la cual se incluye un "Código de Conducta" encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países de la CE y las Directivas posteriores relativas a la igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 "Igualdad de trato", modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trabajo entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de la igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5/07/2006. Acuerdo marco europeo de 26 de abril de 2007, sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo.

Normativa estatal:

Constitución Española 1978: arts. 1.1; 9.2; 10.1; 14; 15, 18.1, 35.1, 40.2 y 53.2.

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH): arts. 3, 7, 8, 48 y 62.

Es importante hacer también mención al artículo 8 de la LOIEMH, en el que se establece que: "constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad". Esta referencia resulta clave para comprender algunas de las expresiones más habituales de acoso por razón de sexo en las organizaciones y, en general, para enmarcar estos comportamientos discriminatorios en la desigualdad estructural de hombres y mujeres en la sociedad, que sitúa a las últimas en una situación de marginación, subordinación, y/o exclusión del mercado laboral.

Por otra parte, la propia LOIEMH se refiere en su artículo 48 al establecimiento de protocolos de acoso sexual y por razón de sexo en las empresas. Y con esta finalidad, establece que éstas deberán negociar con la representación de las personas trabajadoras, la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas y la realización de campañas informativas o acciones de formación. Este artículo plantea finalmente, el deber de contribuir a la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito sindical por parte de la representación de trabajadores y trabajadoras mediante la sensibilización a la plantilla y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de los que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciar tales conductas. Además, el artículo 62 de la LOIEMH establece el deber de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de trabajadoras y

trabajadores, un Protocolo de actuación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como los principios básicos sobre los que debe articularse.

También se hace énfasis en la responsabilidad empresarial en los casos de acoso, puesto que la Disposición Adicional 11ª. Uno de la LOIMH establece una nueva redacción del artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores incluyendo entre los derechos básicos de trabajadores y trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Asimismo, la LOIMH modifica, a través de dicha Disposición Adicional, el artículo 54 del Estatuto de los trabajadores, referido a las causas del despido disciplinario, redactando en su letra g) del siguiente modo: "El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa». La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativa y de orden social, recoge en su Capítulo III. Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato en su art. 28: "El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios".

Ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de género.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, Código Penal: arts. 184, 191, 443 y 445.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: art 4.7º. d. y art 14.

Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público; arts. 14, 53 y 95,2.

Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de 3/18 Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 4 del 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, garantiza como derechos básicos de los trabajadores, el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

El artículo 14 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, recoge los derechos individuales de todas las personas empleadas en el sector público, entre los que se encuentran el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo; así como, la no discriminación por razón de sexo u orientación sexual, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública que aprueba el Acuerdo de 27/07/2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la A.G.E. Y de los Organismo Públicos vinculados.

Criterio Técnico 69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de riesgos psicosociales en el trabajo.

Normativa autonómica:

Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León. Artículos 14.2 y 18.9.

La ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género de Castilla y León, será de aplicación a todas las mujeres que vivan, residan o trabajen en Castilla y León y que se encuentren en una situación de violencia de género, definida en el artículo 2, apartados "g" y "h" respectivamente. Artículo 9.4 se llevarán a cabo actuaciones en materia de sensibilización dirigidas de forma específica al ámbito laboral, destinadas a difundir el derecho de todas las trabajadoras a ser tratadas con dignidad y a eliminar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, prestando especial atención a la prevención y sensibilización sobre el acoso laboral como consecuencia de embarazo o maternidad, siguiendo en este sentido, la línea marcada por la LOIEMH.

Con el objetivo de modificar los estereotipos y prejuicios existentes, los poderes públicos de Castilla y León, en su ámbito de competencias, llevarán a cabo actuaciones en materia de sensibilización dirigidas de forma específica al ámbito laboral, y estarán destinadas a difundir el derecho de todas las trabajadoras a ser tratadas con dignidad y a eliminar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, prestando especial atención a la prevención y sensibilización sobre el acoso laboral como consecuencia de embarazo o maternidad.

En efecto, el Consejo Comarcal de El Bierzo al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la entidad local-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Ponferrada, a 5 de octubre de 2023



Olegario Ramón Fernández

## **2 CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.**

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la entidad Consejo Comarcal de El Bierzo implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

### **2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO**

#### **2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo.**

La entidad local Consejo Comarcal de El Bierzo formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la entidad y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en el Consejo Comarcal de El Bierzo.

El Consejo Comarcal de El Bierzo, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de la entidad local Consejo Comarcal de El Bierzo no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La entidad sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la entidad tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos El Consejo Comarcal de El Bierzo, así como de quienes presten servicios en ella, en especial, se abstendrán

de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo, El Consejo Comarcal de El Bierzo sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

## **2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

### **2.1.2.1.-Definición y conductas constitutivas de acoso sexual:**

#### **Definición de acoso sexual.**

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

#### **Conductas verbales:**

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

#### **Conductas no verbales:**

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

#### **Comportamientos Físicos:**

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

#### **Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual.**

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de

trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

### **Acoso sexual ambiental.**

En este tipo de acoso sexual 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. Puede ser realizados por cualquier miembro de la entidad, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

### **2.1.2.2.- Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:**

#### **Definición de acoso por razón de sexo.**

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

- a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

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

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.



### **Ataques con medidas organizativas.**

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

### **Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria.**

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

### **Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.**

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

### **Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional.**

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

## **2.2. ÓRGANOS ENCARGADOS DEL PROCEDIMIENTO.**

Los órganos encargados de aplicar el procedimiento establecido en este protocolo, a los que se aplicarán las causas de abstención y recusación recogidas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, serán los siguientes:

### 2.2.1. Asesoría Confidencial.

Conforman la Asesoría Confidencial el grupo de personas competentes para la **recepción de denuncias e iniciación del procedimiento previsto en este protocolo**.

Está integrada por tres personas, dos del Servicio Comarcal de Empleo, Emprendimiento e Igualdad formadas específicamente en materia de igualdad y género y sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo: Dolores Haro Gómez y Mónica Salvi Vega y otra por la Delegada de Prevención Sonia Rivada Masid.

La identidad de las/los Asesoras/es Confidenciales se dará a conocer a toda la plantilla de personal mediante correo electrónico y sus funciones serán las siguientes:

- 1) Recibir las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.
- 2) Informar a la persona denunciante sobre sus derechos y formas de actuación posibles.
- 3) Realizar una investigación sumaria y confidencial sobre la veracidad de los hechos denunciados.
- 4) Identificar la situación denunciada para adoptar las medidas o pautas de actuación indicadas en el protocolo.
- 5) Realizar una labor de mediación entre las partes, si es posible.
- 6) Recomendar a las partes si los hechos lo aconsejan, mientras dura la investigación, medidas cautelares como la separación de la persona presunta agresora y de la persona denunciada y presunta víctima.
- 7) Emitir un informe de valoración con conclusiones y propuestas estimadas al Comité de Asesoramiento según proceda.

### 2.2.2. Comité Asesor

Es el órgano colegiado que **desarrolla el procedimiento formal de resolución de denuncias** por acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Está formada por:

- Las personas nombradas como Asesor/as Confidenciales: Dolores Haro Gómez y Mónica Salvi Vega
- La persona responsable de la Sección de Prevención y Salud Laboral: Sonia Rivada Masid.
- La presidenta del Comité de Empresa: Enedina Nicolás Álvarez.
- Una psicóloga: Carmen Fernández Pérez.
- Una representante política. Consejera de Igualdad: Carmen Doel Mato.

Las personas que forman parte del Comité de Asesoramiento serán propuestas por la Presidencia de la Comisión de Igualdad y nombradas por Resolución de la Presidencia.

Cuando el Comité lo considere necesario podrá ser asistido por personal experto en distintas materias relacionadas con la situación presentada.

Las personas que integran el Comité de Asesoramiento y las designadas Asesoras Confidenciales recibirán si fuera precisa la formación necesaria en igualdad de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo y, en la medida de lo posible, se velará porque su composición será equilibrada por razón de sexo.

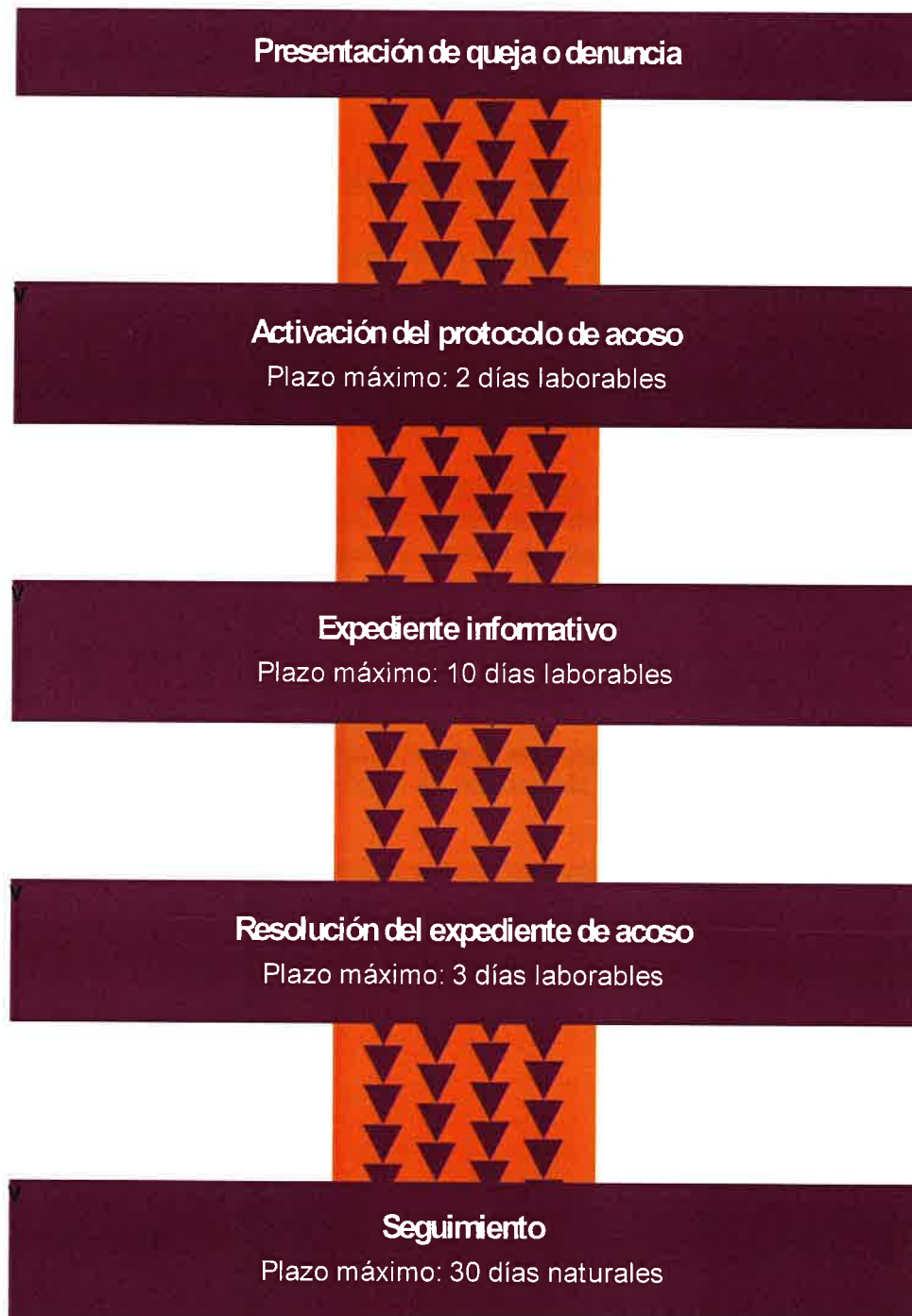
La Comisión se regirá en su funcionamiento por las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, sobre Régimen Jurídico del Sector Público, relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.

Sus funciones serán las siguientes:

- 1) Tramitar el procedimiento formal previsto en este Protocolo.
- 2) Notificar por escrito a la persona denunciada la existencia de la denuncia y darle audiencia.
- 3) Recabar toda la información complementaria necesaria, resolver las alegaciones presentadas y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- 4) Emitir un informe de valoración con las conclusiones y medidas propuestas que serán remitidas al responsable del Área Recursos Humanos proponiendo, si el caso lo requiere la apertura de expediente disciplinario.
- 5) Comunicar la resolución adoptada a la persona denunciante y a la persona denunciada.
- 6) Solicitar, si lo considera pertinente, la adopción de medidas cautelares y específicamente, la separación de la presunta persona agresora y de la denunciante.
- 7) Supervisar el cumplimiento de las medidas propuestas.

## 2.3. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



El procedimiento a seguir será el siguiente:

### 2.3.1 Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo:

1º) La entidad local Consejo Comarcal de El Bierzo designa una Asesoría Confidencial como servicio instructor para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la entidad de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

2º) Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

3º) El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo es **buzonvioleta@cbbierzo.com** Solo el servicio tramitador tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

4º) Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado. A esos efectos el buzón de correo en el que se puedan depositar esas denuncias o quejas está ubicado en **la planta tercera del Edificio Minero** en el espacio superior donde se encuentra la caja de las llaves de los vehículos oficiales de la entidad.

5º) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, el servicio tramitador dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

6º) Una vez recibida la denuncia y en el plazo máximo de 2 días laborables, la Asesoría Confidencial activará el procedimiento para su tramitación y emitirá un informe de valoración inicial, elevándolo al Comité Asesor. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

7º) El Comité Asesor, como servicio instructor de la queja o denuncia de acoso, realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la entidad local para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

8º) Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

9º) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

10º) Durante la tramitación del expediente y a propuesta del servicio instructor, la Presidencia del Consejo Comarcal de El Bierzo mediante Resolución adoptará las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la Presidencia de El Consejo Comarcal de El Bierzo separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

11º) Finalizada la investigación, la Asesoría Confidencial que ha tramitado el expediente elaborará un informe final en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe final realizado por la Asesoría Confidencial, se instará a la entidad a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

En las situaciones de acoso producidas por personas sin vínculo laboral con la entidad, pero en el seno del ámbito profesional, el órgano instructor propondrá las medidas sancionadoras oportunas con el fin de proteger a la víctima.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, hará constar en el informe final que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la Presidencia de la entidad local, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

12º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

### **2.3.2.- La resolución del expediente de acoso**

La Presidencia de El Consejo Comarcal de El Bierzo una vez recibidas las conclusiones del servicio instructor, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada mediante Resolución de Presidencia se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y al servicio instructor. Si alguna de las partes no estuviera conforme a la misma, podrá presentar Recurso Potestativo de Reposición ante la Presidencia del Consejo Comarcal del Consejo Comarcal de El Bierzo en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la notificación de la Resolución del Expediente o Recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de León que, en reparto corresponda, en el plazo de los dos meses siguientes a la recepción de la notificación de la Resolución del Expediente.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por el servicio instructor, la Presidencia de El Consejo Comarcal de El Bierzo procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la entidad en este sentido, las siguientes:
  1. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la entidad.
  2. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la entidad o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

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

- a) el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
- b) la suspensión de empleo y sueldo
- c) la limitación temporal para ascender
- d) el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Presidencia de El Consejo Comarcal de El Bierzo mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la entidad.

La Presidencia de El Consejo Comarcal de El Bierzo adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- ✓ Evaluación de los riesgos psicosociales en la entidad.
- ✓ Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- ✓ Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- ✓ Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- ✓ Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- ✓ Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- ✓ Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la entidad.

### 2.3.3. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, el servicio encargado de tramitar e investigar la queja vendrá obligado a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la Presidencia de El Consejo Comarcal de El Bierzo con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

## 3 DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la entidad local a través del correo electrónico<sup>1</sup> y manteniéndose vigente indefinidamente, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se pueda modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

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

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

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

<sup>1</sup> Podrá ser a través de correo electrónico, de la intranet de la empresa, de su publicación en el tablón de anuncios, por escrito o cualquier otro medio que sirva para dicho objeto.



# 4

## MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN EL CONSEJO COMARCAL DE EL BIERZO

### I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

### II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:  
Apellidos:  
DNI:  
Puesto:  
Tipo contrato/Vinculación laboral:  
Teléfono:  
Email:  
Domicilio a efectos de notificaciones:

### III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:  
Grupo/categoría profesional o puesto/cargo:  
Área/Servicio/Departamento:  
Relación con la persona que ha sufrido acoso:

### IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

### V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:  
Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

[Empty rectangular box]

**V. Solicitud**

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención del servicio instructor del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la entidad local Consejo Comarcal de El Bierzo.