

# PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO



**AYUNTAMIENTO  
CALZADA DE  
CALATRAVA**



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES  
E IGUALDAD



# **PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

## **AYUNTAMIENTO CALZADA DE CALATRAVA**

### DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

1. OBJETIVO GENERAL
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN
4. DEFINICIONES
5. MEDIDAS PREVENTIVAS
6. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO
7. PROCEDIMIENTO ANTE POSIBLES CASOS DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
  - 8.1. Figura del procedimiento: Asesoría Confidencial
  - 8.2. Desarrollo del procedimiento
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
10. REFERENTES NORMATIVOS

ANEXO I: CONCEPTOS

ANEXO II: DESARROLLO DE REFERENTES NORMATIVOS

ANEXO III: EJEMPLOS DE CONDUCTAS

ANEXO IV: MODELO DE DENUNCIA

ANEXO V: INTEGRANTES DE LA ASESORÍA CONFIDENCIAL

## DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Toda persona tiene derecho al respeto a su dignidad y a la protección de su intimidad, así como al ejercicio del derecho al trabajo de una forma digna, seria y segura. En virtud de estos derechos, el Ayuntamiento de Calzada de Calatrava declara que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo atentan contra la dignidad de las personas, por lo que manifiesta su rechazo y prohíbe toda práctica de este tipo en el ámbito trabajo. El Ayuntamiento de Calzada no tolerará este tipo de comportamientos y facilitará los medios para impedir que se produzcan en el ámbito laboral.

Para ello establece el presente protocolo en el que se recogerán las medidas preventivas necesarias para garantizar un entorno de trabajo saludable, seguro y no discriminatorio, y desarrolla el procedimiento de actuación que se aplicará cuando existan indicios de acoso, sin perjuicio de lo establecido en el régimen disciplinario de este Ayuntamiento, y en el resto de normativa aplicable.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son, en todo caso discriminatorios. Así lo establece el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el artículo 53 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla - la Mancha.

El procedimiento establecido en el presente protocolo garantiza un tratamiento reservado de las quejas o

denuncias, y se desarrollará con celeridad, objetividad, sigilo y respeto.

Se garantiza la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen quejas o denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, con el objetivo de hacer efectivo el protocolo en toda su dimensión, asegurando que ninguna persona que sea objeto de este tipo de comportamientos se sienta desatendida o encuentre impedimento o dificultad para ejercer sus derechos.

## **1. OBJETIVO GENERAL**

Garantizar un entorno de trabajo que evite comportamientos que puedan ser constitutivos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el seno del Ayuntamiento de Calzada de Calatrava, estableciendo medidas preventivas y protocolos de actuación en el caso de que lleguen a producirse estos comportamientos.

## **2. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Dar prevalencia a las medidas preventivas de concienciación y sensibilización frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Ofrecer información y formación a la plantilla en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, facilitando la identificación de dichas situaciones para evitar que se produzcan.
- Establecer un procedimiento de actuación ante situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Disponer de los recursos necesarios para atender quejas o denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo, y que éstos sean accesibles a toda la plantilla independientemente de la relación laboral con el Ayuntamiento.
- Establecer las máximas garantías en el procedimiento de atención, atendiendo especialmente a la confidencialidad, la objetividad, el respeto, la

celeridad en el proceso y la indemnidad frente a represalias.

### **3. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El protocolo será de aplicación a todo el personal (personal funcionario, personal laboral, personal contratado por planes de empleo, o de similar naturaleza, estudiantes en prácticas, personal becado, corporación municipal y personal de empresas subcontratadas) que trabaje en el Ayuntamiento de Calzada de Calatrava en todos y cada uno de los centros dependientes del Ayuntamiento y de los que en un futuro pudieran crearse. Están incluidos Patronatos, Empresas Municipales, Consejos Locales, Institutos organismos autónomos.

Al personal de las empresas subcontratadas, siempre que realicen su actividad en centros de trabajo dependientes del Ayuntamiento, les será de aplicación el presente protocolo en todos los puntos referentes a la investigación, y a las acciones preventivas. La adopción de medidas correctoras, se hará de manera coordinada entre las empresas afectadas y la Administración, de conformidad con lo establecido en el Artículo 24 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

### **4. DEFINICIONES**

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, e indica que ambos hechos se consideran, en todo caso, discriminatorios, al igual 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.

**Acoso sexual:** 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.

**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.

Ambas situaciones pueden producirse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la entidad.

## 5. MEDIDAS PREVENTIVAS

Con el objeto de prevenir y evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, se establecerán actuaciones de comunicación y difusión, formación y análisis. En concreto:

- Compromiso del Ayuntamiento de Calzada de Calatrava con la prevención y erradicación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que queda patente en el presente documento.
- Difusión del protocolo entre todo el personal que está dentro de su ámbito de aplicación, asegurando que sea conocido y comprendido, a través de los medios más adecuados en cada caso (web municipal, herramientas de comunicación interna, realización de publicación escrita, sesiones informativas...).
- Información a empresas proveedoras de la existencia del presente protocolo.
- Material impreso en los entornos de trabajo que facilite el conocimiento del protocolo (cartelería, folletos informativos...).
- Sesiones informativas, formativas o de sensibilización en la materia, dirigidas a todo el personal perteneciente al ámbito de aplicación del presente protocolo.
- Formación específica para las personas que integrarán la Asesoría Confidencial encargada del procedimiento.



- Inclusión de contenidos relativos a acoso sexual y acoso por razón de sexo en la formación en Prevención de Riesgos Laborales.
- Elaboración de informes sobre las actuaciones llevadas a cabo, así como realización de análisis que permitan identificar si existen factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de acoso. Evaluar el funcionamiento del protocolo anualmente.

## **6. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO**

Las garantías que debe cumplir el procedimiento serán las mismas que las establecidas en el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado, en concreto:

- Respeto y protección a las personas: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún representante unitario o sindical u otra u otro acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

- **Confidencialidad:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su iniciación y tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona supuestamente acosada, como a la supuestamente acosadora, preservando así su identidad.
- **Diligencia y celeridad:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Imparcialidad:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Protección de la dignidad de las personas afectadas:** La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a

la protección de la dignidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

- Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo en los términos previstos en la normativa aplicable.

La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas.

## **7. PROCEDIMIENTO ANTE POSIBLES CASOS DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

### **7.1. Figura del procedimiento: Asesoría confidencial**

La Asesoría confidencial es el grupo de personas con competencia para recibir las quejas o denuncias relativas al acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como para la realización del procedimiento informal.

La Asesoría confidencial no tiene potestades disciplinarias.

El número mínimo de personas para integrar la asesoría confidencial es 2. Deberán tener conocimientos y/o formación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Si no existiera en la plantilla ninguna persona con este perfil, el Ayuntamiento procurará su

participación en alguna acción formativa en la materia.

Estas personas deberán estar identificadas con nombre y apellidos y forma de contacto (teléfono, correo electrónico y lugar físico de su puesto de trabajo). Ha de garantizarse el conocimiento de estos datos por todo el personal al que se le aplique este protocolo.

La Asesoría confidencial podrá proponer las acciones preventivas que estime oportunas (formación, difusión...) al órgano correspondiente.

Las personas que pertenecen a la Asesoría Confidencial deben ser sustituidas de sus funciones en estos grupos en cualquiera de los siguientes casos:

- Si tienen una relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta por alguna de las partes involucradas.
- Si tienen un puesto de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o denunciada.
- Si pertenecen al mismo departamento.
- Si se ven involucradas en un proceso de acoso.

En estos casos, se nombrará a una persona sustituta para el caso en concreto al objeto de restablecer de nuevo la representatividad, que deberá acreditar los conocimientos suficientes o recibir la formación necesaria.

Las personas designadas ocuparán la Asesoría Confidencial por un período de 2 años, prorrogables

automáticamente salvo manifestación en contra. Podrán ser sustituidas por las circunstancias expresadas en el párrafo anterior o por imposibilidad para desempeñar sus funciones.

## **7.2. Desarrollo del procedimiento**

### **1. Presentación de la queja o denuncia.**

El procedimiento se inicia con la presentación de una queja o denuncia ante la Asesoría Confidencial. La forma de presentación puede ser verbal o por escrito, si bien las denuncias verbales habrán de ser ratificadas por escrito.

La asesoría confidencial contará con un modelo escrito en el que plasmar la denuncia, en la que se identificará el caso y las personas afectadas con un registro numérico para asegurar la confidencialidad.

La queja o denuncia podrá ser presentada:

- Por la persona afectada, personalmente o a través de representante.
- Cualquier empleado o empleada de forma motivada. En este caso la presunta víctima debe ratificar la queja o denuncia.

### **2. Información a la persona afectada.**

La Asesoría Confidencial informará a la persona afectada de sus derechos y de los pasos a seguir establecidos en el protocolo.

Informará igualmente sobre otros tipos de actuación posibles, fuera del ámbito del protocolo (vía administrativa o judicial).

### 3. Determinación de la pertinencia de inicio del procedimiento.

La Asesoría Confidencial analizará la queja o denuncia presentada recabando para ello, toda la información que precise. Del análisis realizado, se podrán derivar las siguientes circunstancias:

- Determinar que el hecho denunciado no está dentro del ámbito del protocolo. En este caso, no dará trámite a la queja o denuncia, informando de ello por escrito y de forma motivada a la persona afectada. En el caso en el que el hecho pueda ser objeto de una falta de las tipificadas en el acuerdo marco, la asesoría confidencial lo pondrá en conocimiento del órgano correspondiente.
- Determinar que el hecho denunciado está dentro del protocolo por encontrar indicios de acoso sexual y acoso por razón de sexo, tal y como están definidos en el presente protocolo y en la normativa aplicable, y porque existe congruencia y precisión en el relato de los hechos.

En este caso se dará trámite a la queja o denuncia, iniciando en procedimiento informal.

En el caso de que la asesoría confidencial apreciase de forma indubitada que se ha producido una situación clara de acoso sexual, podrá acudir directamente al órgano disciplinario, con el consentimiento de la persona acosada y siempre

que ésta no decida optar por denunciar los hechos en otras instancias en ese momento (administrativas o judiciales).

#### 4. Apertura del procedimiento informal.

El objetivo del procedimiento informal es el de resolver la situación dada mediante un procedimiento amistoso, sin necesidad de acudir al régimen disciplinario de la entidad. Podrá darse cuando:

- Los hechos no sean lo suficientemente graves, o existan dudas sobre la gravedad, como para acudir directamente al órgano competente del régimen disciplinario
- El hecho de comunicar al sujeto activo las consecuencias de su comportamiento, sea suficiente para modificarlo, terminando con el mismo y con las consecuencias que produce, a satisfacción de la persona afectada.

Se informará a la persona denunciada de que existe una queja o denuncia contra ella, así como de los derechos que la asisten y de las consecuencias disciplinarias de los actos calificados como acoso sexual o acoso por razón de sexo, pudiendo la persona acusada, ofrecer en ese momento o posteriormente las explicaciones o pruebas que estime conveniente.

Se abrirá una investigación para lo cual la Asesoría Confidencial puede recabar y/o admitir las pruebas

oportunas, tales como testimonios de testigos, testimonios de las personas afectadas, mensajes o imágenes.

De este procedimiento se pueden derivar las siguientes situaciones:

- El sujeto activo y la persona afectada identifican los hechos sucedidos, y se pacta un compromiso de no repetición.
- La Asesoría Confidencial propone determinadas actuaciones para solucionar el problema y ambas partes muestran su acuerdo y conformidad.
- No se alcanza ningún acuerdo. En este caso la Asesoría Confidencial dará traslado del expediente abierto y del resultado del procedimiento informal al órgano competente en establecer el régimen disciplinario de la entidad, quedando a disposición del mismo. En este caso, la Asesoría Confidencial podrá proponer determinadas medidas con el objeto de asegurar suficientemente la protección de ambas partes.

En este procedimiento no será necesaria la concurrencia simultánea de ambas partes, pero sí ambas partes deben conocer el resultado del mismo. Este resultado quedará reflejado en un acta por escrito y firmada por ambas partes y por la asesoría



confidencial dando cuenta de lo sucedido y de lo acordado.

## 5. Plazos

El procedimiento informal ha de resolverse a la mayor celeridad posible, sin exceder de 10 días laborables su tramitación desde que se interpone la queja o denuncia hasta su resolución.

En caso de incumplimiento de lo acordado en el procedimiento informal, éste no se reabrirá, ni la denuncia dará lugar a un nuevo procedimiento, sino que la asesoría confidencial dará conocimiento al órgano competente en materia disciplinaria.

Durante la tramitación del procedimiento, la asesoría confidencial podrá proponer el establecimiento de medidas cautelares, especialmente aquellas que aseguren la separación entre las personas afectadas (desde el cambio de turnos si fuera posible, al cambio de espacio físico de trabajo o la concesión de días libres). Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la persona presuntamente acosada, perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial en las mismas.

No obstante, las denuncias, quejas o declaraciones que se demuestre que han sido intencionadamente fraudulentas y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán

sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que pudieran corresponder.

Todas las referencias de este protocolo al régimen disciplinario, lo son al Capítulo VIII. Régimen Disciplinario del Acuerdo Marco del Personal Funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Calzada de Calatrava, vigente en la fecha de realización del presente protocolo.

## **8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

La Asesoría Confidencial llevará el registro y control de las denuncias y quejas presentadas, y de la resolución de las mismas anualmente.

Registrará también las actuaciones preventivas desarrolladas anualmente.

Estos registros quedarán a disposición del departamento competente en materia de personal y de Prevención de Riesgos Laborales.

## **9. REFERENTES NORMATIVOS**

**Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

**Constitución española de 1978** Artículos. 1.1; 9.2; Art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1; y art. 53.2.

**Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.** Artículo 184

**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.**

Artículo 14. Derechos individuales

Artículo 53. Principios éticos

Artículo 93. Responsabilidad disciplinaria

Artículo 95. Faltas disciplinarias

**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.**

Artículo 4. Derechos Laborales

Artículo 54. Régimen disciplinario

**Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales**

Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales

Artículo 24. Coordinación de actividades empresariales

**Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

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

Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud.

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

### **Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla - la Mancha**

Artículo 4. Principios de actuación de la Administración Autonómica, de la Administración local y de la Universidad para la implantación de la igualdad y la erradicación de la discriminación por razón de sexo.

Artículo 45. La perspectiva de género en la salud.

Artículo 53. Del acoso sexual y por razón de sexo.

Artículo 54. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

### **Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha.**

Artículo 4. Manifestaciones de la violencia de género.

### **IV Acuerdo Marco del personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Calzada de Calatrava**

Vigente desde 1999 y prorrogado anualmente.

Artículo 44. Régimen disciplinario para el acoso sexual

## **PUBLICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR**

Con fecha, miércoles, 24 de junio de 2020, se ha publicado la aprobación definitiva del texto íntegro del Protocolo, en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

La entrada en vigor será a partir del día siguiente a esta fecha de publicación.

## ANEXO I: CONCEPTOS

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje), como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas de un determinado sexo a través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso ambiental).

*Guía explicativa y de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo. Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

**Clasificación** según la NTP 507: Acoso sexual en el trabajo (Notas Técnicas de Prevención). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

**Acoso quid pro quo** En este tipo de acoso lo que se produce es propiamente un chantaje sexual (esto a cambio de eso). A través de él, se fuerza a un empleado a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral. Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que afecta el acceso de la persona a la formación profesional, al

empleo continuado, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre el empleo (Resolución sobre la protección de la dignidad de las mujeres y de los hombres; Consejo de Ministros de Comunidades Europeas, Mayo 1990 y Recomendación de la Comisión Europea sobre el mismo asunto, Noviembre 1991). Este concepto del acoso encierra un importante problema, que es la exclusión de las conductas de acoso entre colegas, cuyas consecuencias, sin embargo, son iguales que las de acoso por un superior.

### **Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil**

La Recomendación de la Comisión Europea mencionada se refiere también a una conducta que «crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para el acosado».

## ANEXO II: DESARROLLO DE REFERENTES NORMATIVOS

### ÁMBITO EUROPEO

Según la **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, *el acoso y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación por razón de sexo a efectos de la presente Directiva. Dichas formas de discriminación se producen no solo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del **acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción.** Por consiguiente, se deben prohibir estas formas de discriminación y deben estar sujetas a sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias.*

*Artículo 26 Prevención de la discriminación. Los Estados miembros, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, alentarán a los empresarios y a los responsables del acceso a la formación a adoptar medidas eficaces para prevenir todas las formas de discriminación por razón de sexo y, en particular, el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en el acceso al empleo, en la formación profesional y en la promoción.*

### AMBITO NACIONAL

**Constitución española de 1978** Artículos. 1.1; 9.2; Art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1; y art. 53.2.



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

### Artículo 184

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.

## **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.**

Artículo 14. Derechos individuales.

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

Artículo 53. Principios éticos.

1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.

4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 95. Faltas disciplinarias.

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

2. Son faltas muy graves:

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o

étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

**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.**

Artículo 4. Derechos Laborales

Artículo 54. Régimen disciplinario

**Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales**

Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales

Artículo 24. Coordinación de actividades empresariales

**Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

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

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

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

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

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

Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud.

3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:

c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

## **AMBITO AUTONÓMICO**

### **Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla - la Mancha**

Artículo 4. Principios de actuación de la Administración Autonómica, de la Administración Local y de la Universidad para la implantación de la igualdad y la erradicación de la discriminación por razón de sexo.

Los principios generales que deben regir y orientar las actuaciones de las Administraciones públicas son:

k) La erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de género.

Artículo 45. La Perspectiva de género en salud.

1. La Administración sanitaria incorporará la perspectiva de género en todos los planes, estudios e

investigaciones relacionados con la salud. En particular, deberá tener en cuenta las diferentes situaciones, condiciones de vida y trabajo de las mujeres y los hombres, y su incidencia en la salud.

2. El acoso sexual y el acoso relacionado con el género, en el trabajo, afectan a la salud laboral y por ello deberá tratarse como un riesgo profesional.

Artículo 53. Del acoso sexual y por razón de sexo.

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

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

3. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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

Artículo 54. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

1. Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha, enumeradas en el artículo 3.2 de la presente Ley, en el ámbito de sus competencias, garantizarán la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, promoviendo un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo, aplicando medidas de prevención y de atención, así como la información y formación especializada en esta materia en las relaciones de trabajo.

2. Para garantizar que el personal de la Administración pública tenga una prevención y protección eficaz contra el acoso sexual y por razón de sexo, las Administraciones públicas otorgarán a las conductas de acoso la consideración de conductas que afectan a la salud laboral y elaborarán, conjuntamente con los sindicatos, una declaración de principios sobre la prevención del acoso, prohibiendo cualquier manifestación o expresión escrita, plástica u otra forma que incite a la utilización de la mujer como objeto sexual.

3. Las Administraciones públicas garantizarán a su personal el asesoramiento jurídico y psicológico especializado como víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. En los tablones de anuncios del centro de trabajo se hará difusión de la normativa relativa a las sanciones administrativas y penales que pueden ser impuestas a quienes realicen actos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

5. El Instituto de la Mujer impulsará la elaboración de protocolos para la prevención y protección del acoso sexual y por razón de sexo.

### **Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha.**

Artículo 4. Manifestaciones de la violencia de género.

A los efectos de esta ley, quedan incluidas dentro del ámbito de la violencia de género las siguientes manifestaciones de violencia hacia la mujer, sin que ello suponga una limitación de la definición de violencia contemplada en el artículo anterior:

Acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral: cualquier comportamiento de naturaleza sexual que tenga el propósito de atentar contra la dignidad de una mujer o, acoso por razón de sexo, que cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo por comportamientos realizados en función del sexo con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad.

### **REFERENCIAS AL ACOSO SEXUAL EN EL ACUERDO MARCO DEL AYUNTAMIENTO DE CALZADA DE CALATRAVA**

Artículo 44. RÉGIMEN DISCIPLINARIO PARA EL ACOSO SEXUAL

1. Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto a la intimidad y/o contra la libertad de los trabajadores y trabajadoras que



conlleve conductas de acoso sexual verbales o físicas, serán conceptuadas como falta muy grave. Dada la falta de normativa existente podrá seguirse la descripción de sanciones incluida en la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social de 7 de Abril de 1988. En los supuestos en que se lleve a cabo sirviéndose de su relación jerárquica con la persona afectada y/o sobre personas con contrato o relación contractual no indefinida, la sanción se aplicará en su grado máximo.

2. Los representantes de los trabajadores, centrales sindicales y el personal al servicio de la empresa velarán por el derecho a la intimidad del/la trabajador/a procurando silenciar su identidad.

El acuerdo marco del personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Calzada de Calatrava, establece en su artículo 4, Principio de Igualdad de Oportunidades y Trato, que *ningún trabajador/a podrá ser discriminado/a en razón de su sexo. Todos los trabajadores/as tienen derecho al respeto a su dignidad y a la protección de su intimidad.*

El acuerdo marco atribuye a la representación legal de trabajadores y trabajadoras (incluidas las centrales sindicales) la vigilancia del cumplimiento de una serie de normas relacionadas con el principio de igualdad de oportunidades y trato, encontrándose entre ellas que *ningún/a trabajador/a podrá ser discriminado/a o sancionado/a en razón de su sexo.*

En materia de salud laboral, seguridad y condiciones de trabajo el Ayuntamiento garantiza en su acuerdo marco el *ejercicio del derecho al trabajo de una forma digna, seria y segura, que no podrá subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico.*

## **ANEXO III: EJEMPLOS DE CONDUCTAS**

### **CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO SEXUAL**

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Uso de imágenes o poster pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo.
- Gestos obscenos.
- Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
- Demandas de favores sexuales acompañadas o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento.
- Agresiones físicas.

### **CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Desvalorizar constantemente el trabajo de una persona por su sexo.
- Utilizar formas denigrantes para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Tratos desfavorables hacia la persona que estén relacionados por situación de embarazo, maternidad o paternidad.
- Actitudes de vigilancia extrema y continua, realizada sobre una persona por razón de su sexo.

## ANEXO IV: MODELO DE DENUNCIA

### DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

#### AYUNTAMIENTO DE CALZADA DE CALATRAVA

FECHA.....

CÓDIGO.....

#### PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos:			
DNI:			
Teléfono:			
E-mail			
Mujer	<input type="checkbox"/>	Hombre	<input type="checkbox"/>

En calidad de:

Presunta víctima	<input type="checkbox"/>
Persona que ha presenciado la actuación denunciada	<input type="checkbox"/>
Representante sindical	<input type="checkbox"/>
Otros (indicar)	<input type="checkbox"/>

Situación denunciada:	Acoso Sexual	<input type="checkbox"/>	Acoso por Razón de Sexo	<input type="checkbox"/>
-----------------------	--------------	--------------------------	-------------------------	--------------------------

Dirección del área donde trabaja la presunta víctima

----------

**PRESUNTA VÍCTIMA** (Completar si la presunta víctima no es la persona denunciante):

Nombre y apellidos:					
DNI:					
Teléfono:					
E-mail					
Área/dirección donde trabaja					
Puesto de trabajo					
Relación laboral					
Funcionario/a			Personal Laboral		Otra relación
					Indicar
Mujer		Hombre			

**PERSONA DENUNCIADA**

Nombre y apellidos:					
Área/dirección donde trabaja					
Puesto de trabajo					
Relación laboral					
Funcionario/a			Personal laboral		Otra relación
					Indicar
Mujer		Hombre			

Relación laboral con la presunta víctima:

.....

¿La persona denunciada trabaja directamente con la presunta víctima?

Sí		No	
----	--	----	--

¿La persona denunciante ha puesto en conocimiento de su superior jerárquico la situación que denuncia?

Sí		No		La persona denunciada es su superior jerárquico	
----	--	----	--	---	--

**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS** (fechas, lugares, horas...):

FECHA Y HORA:

LUGAR:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

--

Para acreditar lo anterior se cuenta con:

Ninguna prueba específica
Pruebas documentales
Personas que atestiguan la situación denunciada
Otros (audios...)

En su caso, señalar quiénes son las y los testigos:

--

¿Existen otras posibles personas afectadas?

Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	--------------------------

Indicar quiénes (nombre y puestos):

--

### **DOCUMENTACIÓN ANEXA**

Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	--------------------------

Enumerar cuál:

1.
2.
3.

FIRMAS

Persona denunciante

Persona receptora de la denuncia

## **ANEXO V: INTEGRANTES DE LA ASESORÍA CONFIDENCIAL**

NOMBRE Y APELLIDOS:
TELÉFONO:
CORREO ELECTRÓNICO

NOMBRE Y APELLIDOS:
TELÉFONO:
CORREO ELECTRÓNICO

NOMBRE Y APELLIDOS:
TELÉFONO:
CORREO ELECTRÓNICO

### PERÍODO DE VIGENCIA

Dos años desde su aprobación.