



Ayuntamiento de
Betancuria

PROTOCOLO DE ACTUACION FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZON DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y A LA INTEGRIDAD MORAL EN EL AMBITO LABORAL AYUNTAMIENTO BETANCURIA

AYUNTAMIENTO DE BETANCURIA	
P3500700D	
DIRECCIÓN	CL. JUAN DE BETHENCOURT Nº6 C.P. 35637 BETANCURIA LAS PALMAS DE GRAN CANARIA



INDICE PROTOCOLO

1. COMPROMISO DE LA EMPRESA (NOMBRE DE LA EMPRESA) EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO	3
2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO.....	4
3. RESPONSABLES Y PERSONAL DESIGNADO.....	13
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	13
5. PROCEDIMIENTO Y DESARROLLO DE ACTUACIÓN	17
6. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA	23
7. OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR	24
8. ORGANIGRAMA DE ACTUACIÓN DEL PROTOCOLO.....	25
ANEXO I. DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL.....	26
ANEXO I. CIRCULAR INFORMATIVA	36
ANEXO II. MODELO DE DENUNCIA.....	40
ANEXO III. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN	42
ANEXO IV. MODELO DE INFORME DE INVESTIGACIÓN	42
ANEXO V. MODELO DE CUESTIONARIO PARA LA VALORACIÓN DE UN POSIBLE CASO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO.....	50



1. COMPROMISO DE LA EMPRESA (NOMBRE DE LA EMPRESA) EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

Con el presente protocolo, **EL AYUNTAMIENTO DE BETANCURIA**, manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

Al adoptar este protocolo, **EL AYUNTAMIENTO DE BETANCURIA** quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas, informando de su aplicación las personas que prestan o puedan prestar servicios en la misma, esto es: tanto el personal interno y externo, incluyendo esto también a los trabajadores/as de convenio, en prácticas y en el caso de empresa contratadas en cumplimiento del artículo 24 de la LPRL de coordinación de actividades empresariales. Asimismo, **EL AYUNTAMIENTO DE BETANCURIA** asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que se produzcan 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 comer, 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 digital, virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención



de Riesgos Laborales.

En efecto, **EL AYUNTAMIENTO DE BETANCURIA** al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de estas conductas – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, **EL AYUNTAMIENTO DE BETANCURIA** implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, negociado y acordado con los y las representantes de los trabajadores, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquiera de estas conductas. 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:

Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.

Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente a las referidas conductas para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

2.1 LA TUTELA PREVENTIVA

2.1.1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO ANTE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y CUALESQUIERA OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL.

EL AYUNTAMIENTO DE BETANCURIA, formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo -incluidos los cometidos en el ámbito digital- además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en **EL AYUNTAMIENTO DE BETANCURIA**.



EL AYUNTAMIENTO DE BETANCURIA, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de estas conductas en su organización.

EL ACOSO, 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 además de ser siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de **EL AYUNTAMIENTO DE BETANCURIA** no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal del ayuntamiento tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos **EL AYUNTAMIENTO DE BETANCURIA**, así como de aquellas personas que 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 trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, 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 cualquiera de las conductas referidas **EL AYUNTAMIENTO DE BETANCURIA** sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

2.1.2 IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS

DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

Sin perjuicio de lo establecido en la normativa 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 (TSJ Madrid 15-3-19). El acoso sexual ambiental crea un ambiente laboral negativo e insalubre (TCo 224/1999; 136/2001). En el caso del acoso sexual su causa es libidinosa, sexual, en consecuencia, fácil de detectar por la víctima, abarcando también



todas aquellas acciones en que el sexo es el núcleo de la conducta (TSJ Cataluña 11-7-19). Además, al contrario que en el resto de los supuestos de acoso, entre los elementos constitutivos del acoso sexual no se exige necesariamente la reiteración, de modo que un solo acto o conducta puede ser calificada de acoso sexual si la intensidad de la agresión tiene la suficiente gravedad como para ser calificada como tal.

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un 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 o de acoso por razón de sexo 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:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, 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 impudicas, 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, su sujeto activo será aquel 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 realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Definición de acoso por razón de sexo:

El acoso por razón de sexo, esto es, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (TSJ Galicia 22-1-10, EDJ 32457). Actos que se consideran discriminatorios en cualquier caso y, además, las conductas especialmente graves pueden ser constitutivas de delito. También constituye un acto de discriminación por razón de sexo condicionar un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

En definitiva, 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:

- 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.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- 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.

- Que no se trate de un hecho aislado.

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.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

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:

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- 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.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.



Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual con la persona.
- 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:

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

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.

Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DIGITAL DE LA EMPRESA

La violencia y el acoso sexual y por razón de sexo en el mundo laboral ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este mismo, pero también en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de **tecnologías de la información y la comunicación (TIC)**. El uso de las TIC para comportarse de manera inaceptable está, pues, incluido en el ámbito de aplicación de este Protocolo.

La Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia distingue entre trabajo a distancia, teletrabajo y presencial:

- A distancia: actividad laboral desde el domicilio o el lugar elegido por la persona trabajadora, con carácter regular.
- Teletrabajo: trabajo a distancia realizado exclusivamente o de manera prevalente por



medios y sistemas informáticos o telemáticos.

- Trabajo presencial: el que se presta en el **AYUNTAMIENTO DE BETANCURIA** o en el lugar que elija el **AYUNTAMIENTO DE BETANCURIA**.

Las personas de **AYUNTAMIENTO DE BETANCURIA**, que trabajen a distancia o en teletrabajo tendrán los mismos derechos que los presenciales y no podrán sufrir perjuicio de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional. Tendrán derecho a la formación; a la promoción profesional; a la desconexión digital; a la intimidad y protección de datos; a la seguridad y salud en el trabajo, y a recibir de la empresa los medios adecuados para desarrollar su actividad laboral.

Las definiciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo y discriminación indicadas antes son compatibles con conductas hostiles realizadas a través de las múltiples vías disponibles hoy en día: teléfono, correo electrónico, video herramienta, salas de chat, redes sociales, etc., que se consideran a efectos de este Protocolo medios de comunicación utilizables.

Por consiguiente, no es imprescindible compartir un espacio físico o tener un contacto continuo directo para que un trabajador o una trabajadora puedan sufrir acoso sexual o acoso por razón de sexo. La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital:

1. Acoso en línea y facilitado por la tecnología:

- Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)
- Daño a la reputación
- Seguimiento y recopilación de información privada (Spyware¹)
- Suplantación de identidad
- Solicitud de sexo
- Acoso con cómplices para aislarla

2. Acoso sexual en línea:

- Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)
- Toma, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos²
- Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing³, outing⁴)

¹ Spyware es un software que tiene dicho objetivo.

² Incluye los actos de “Upskirting” (o “bajo la falda”) y la toma de “Creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falta”) utilizando inteligencia artificial.

³ Revelar información personal o la identidad

⁴ Revelar la orientación sexual.



- Bullying sexualizado⁵
- Ciberflashing⁶

3. Dimensión digital de la violencia psicológica:

- Todas las formas tienen un impacto psicológico
- Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición
- Discurso de odio sexista
- Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación
- Incitación al suicidio o a la autolesión
- Abuso económico⁷

En el mundo laboral, por ciberacoso sexual o acoso por razón de sexo se entiende la ejecución de cualquier comportamiento hostil contra una persona a través de las TIC. El resultado previsible de estas conductas es el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El ciberacoso hace referencia al ejercicio de las diferentes formas de acoso que aprovechan las características de las TIC, no a una nueva forma específica de acoso o discriminación, y requiere de los mismos criterios que la forma de acoso o discriminación que se manifieste. Por lo tanto, en este Protocolo se considerará ciberacoso sexual o acoso por razón de sexo al ejercicio de cualquiera de las formas de acoso mediante las TIC.

CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, **delitos contra la integridad moral**, hay que estar al art.173

⁵ Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida

⁶ Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de vitas o de mensajería, textos o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth

⁷ Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso o contratos financieros sin consentimiento.



del Código Penal, que tipifica que: “*El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando grave- mente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años. Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.*

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).

CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).

CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).

CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).

CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

La descripción de los tipos delictivos se encuentra recogida en el Anexo I de este Protocolo.



3. RESPONSABLES Y PERSONAL DESIGNADO

PRIMERO. LA ALCALDÍA, representada por el alcalde o la alcaldesa, tiene la responsabilidad principal de velar por la seguridad y salud de los trabajadores, poniendo a su disposición los medios necesarios para garantizar la correcta implementación del protocolo. Además, será la encargada de aprobar y dar cumplimiento a la resolución del informe elaborado por la **Comisión de Investigación/Instructora** y a la aplicación de las medidas cautelares cuando estas sean necesarias las cuales serán iniciadas mediante el procedimiento administrativo adecuado.

En el caso de que el alcalde o la alcaldesa se encuentre en la situación central del acoso, ya sea como persona acosada o como presunto acosador/a, quedará apartado/a de la responsabilidad en el procedimiento y no podrá intervenir en la aprobación ni en el cumplimiento de la resolución. Ante esta situación, deberá reunirse la **Comisión de Investigación/Instructora** para designar a la persona encargada de asumir dichas funciones y garantizar la correcta ejecución de las medidas derivadas del informe elaborado por la **Comisión de Investigación/Instructora**

SEGUNDO. EL DELEGADO O DELEGADA DE PREVENCIÓN será informado en todo momento y podrá participar activamente en la implantación del protocolo, asegurando su correcta aplicación.

TERCERO. EL CANAL DE DENUNCIAS, el ayuntamiento de Betancuria implementará un canal de denuncia externo mediante el cual se recibirán las denuncias sobre posibles situaciones de acoso y/o violencia laboral. Este será gestionado por una administración externa, en concreto por el **Cabildo de Fuerteventura**. Eliminándose así el riesgo de conflictos de interés y asegura la confianza de los trabajadores en el proceso, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y busca fortalecer la confianza de los trabajadores en el proceso.

El **Ayuntamiento de Betancuria**, planteará al Cabildo de Fuerteventura para que actúen como administraciones colaboradoras en la gestión de las investigaciones. Su participación garantizará la imparcialidad y el respaldo institucional de las investigaciones, en línea con lo establecido en el artículo 15 de la LPRL.

A tales efectos el **Cabildo de Fuerteventura** deberá de designar a una persona la cual recibirá las denuncias a través del siguiente **correo electrónico**: _____.

En concreto, el Ayuntamiento de Betancuria elaborará un **plan de actuación** entre el **Ayuntamiento y el Cabildo de Fuerteventura** para la realización del **canal de denuncias**. El cual contará con los siguientes puntos esenciales:

- Contar con personal técnico especializado en gestión de conflictos laborales y acoso, con formación acreditada.
- Designar a personal del **Cabildo de Fuerteventura**, que será el responsable del canal de denuncias y actuará a su vez como interlocutor a efectos de garantizar que el informe final



de la investigación sea revisado por el **Cabildo de Fuerteventura** para asegurar el cumplimiento normativo.

El Ayuntamiento de Betancuria se compromete a proporcionar los recursos necesarios para que y la Comisión de Investigación puedan desarrollar sus funciones con eficacia.

CUARTO. PERSONAL ESPECIALISTA, ya sea a través de un **Servicio de Prevención Ajeno (SPA)** o una consultoría externa, podrá ser requerido por la Comisión de Investigación para aportar su conocimiento técnico en la elaboración del informe de investigación.

QUINTO. LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN/INSTRUCTORA es un órgano colegiado que será conformado por representantes del ayuntamiento y de los trabajadores a la aprobación del presente protocolo. Sus integrantes deberán realizar un curso de sensibilización y formación en materia de acoso laboral, cuya superación les permitirá obtener una certificación que acredite su cualificación para llevar a cabo las funciones asignadas en el marco de la investigación de estos casos.

En caso de que alguno de sus miembros sea objeto de investigación, ya sea como víctima o como presunto agresor, deberá ser **recusado y sustituido**, en caso de que la persona sea un representante de los trabajadores este deberá ser sustituido por un representante sindical que designará la dirección del sindicato al que pertenezca el representante legal recusado.

Su función es analizar las denuncias presentadas y proponer medidas correctoras o preventivas para garantizar un entorno laboral seguro. Esta comisión deberá estar conformada de **manera paritaria**, garantizando una representación equitativa entre la administración y los trabajadores, y sus miembros deberán recibir formación especializada en la materia.

MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

1. _____ **(REPRESENTANTE DEL AYTO.)**
2. _____ **(REPRESENTANTE DEL LOS TRABAJADORES.)**
3. _____ **(REPRESENTANTE DEL LOS TRABAJADORES.)**
4. _____ **(REPRESENTANTE DEL AYTO.)**

De acuerdo con la normativa aplicable, la comisión instructora serán fijadas a la aprobación del presente protocolo y su duración será por todo el período para el que hayan sido



designadas. Su período de duración es de 4 años, al término deberán de designarse nuevas personas.

En definitivas, la Comisión de Investigación tiene la función primordial de analizar detalladamente las denuncias presentadas y proponer medidas para abordar la situación. Estará conformada por personal de Recursos Humanos, SPA o consultoría externa y representantes de los trabajadores.

Para garantizar su correcto funcionamiento, se establecen las siguientes directrices:

- Su composición debe ser paritaria, con representación equitativa entre la administración y los trabajadores.
- El procedimiento de elección de sus miembros que sean representantes de los trabajadores debe ser consensuado con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) para asegurar la transparencia. Por parte del Ayuntamiento podrá designar como su representante, a personal de Recursos Humanos, SPA, consultoría externa o cualquier otra persona trabajadora perteneciente al Ayuntamiento con la formación suficiente.
- Todos sus miembros deberán recibir formación especializada en la materia.

SEXTO. LOS INSTRUCTORES. Ente separado de la instrucción para garantizar mayor seguridad. Se nombrará a dos **INSTRUCTORES**, un **INSTRUCTOR**, que deberá ser un **FUNCIONARIO PÚBLICO** perteneciente a un cuerpo o escala de igual o superior grupo al del inculpado, conforme al artículo 25 de la Ley 30/1984 de 2 de agosto y otro **INSTRUCTOR** designado por parte del Ayuntamiento podrá designar como su representante, a personal de Recursos Humanos, SPA, consultoría externa o cualquier otra persona trabajadora perteneciente al Ayuntamiento con la formación suficiente.

Los instructores estos serán los encargados de realizar las entrevistas de los implicados y de todos los testigos y valorar las pruebas que propongan las partes una vez realizado lo anterior deberán de emitir un informe con todas las entrevistas y valoraciones realizadas que se entregarán a la comisión de investigación/instructora para la elaboración del informe final.

LOS INSTRUCTORES ENCARGADOS DE LAS ENTREVISTAS Y VALORACIÓN DEL CASO

1.

(REPRESENTANTE DEL AYTO.)

2.

(FUNCIONARIO PUBLICO.)

De acuerdo con la normativa aplicable, la comisión instructora serán fijadas a la aprobación del presente protocolo y su duración será por todo el período para el que hayan sido designadas. Su período de duración es de 4 años, al término deberán de designarse nuevas personas



Se adjuntan al presente protocolo ANEXO III para la designación de la COMISION DE INVESTIGACIÓN/INSTRUCTORAS Y DE LOS INSTRUCTORES.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

A efectos del presente Protocolo:

Este procedimiento es aplicable para todos los centros y lugares de **AYUNTAMIENTO DE BETANCURIA**, así como a todas las personas que prestan o puedan prestar servicios en la misma, esto es: tanto el personal interno y externo, incluyendo esto también a los trabajadores/as de convenio, en prácticas y en el caso de empresa contratadas en cumplimiento del artículo 24 de la LPRL de coordinación de actividades empresariales.

También serán considerados/as bajo el protocolo del ayuntamiento todas aquellas personas que son empleados/as de la misma y que desarrollen su trabajo en otras empresas.

INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN

Se llevará a cabo **a todo el personal que trabaja en el ayuntamiento**, así como al personal de nueva incorporación se le informará sobre aquellas conductas que son reprobables por parte de la organización, así como de los canales que se han establecido para comunicar este tipo de conductas y/o comportamientos.

La **divulgación** de la existencia e implantación del presente protocolo a la plantilla se realizará mediante una Circular Informativa (ver Anexo-I) y/o formación específica.

Se planteará la información a los diferentes niveles del ayuntamiento con el objetivo de reforzar su papel en la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso laboral tanto en el ámbito psicológico como física, según los términos contenidos en el presente procedimiento.

FORMACIÓN

Se planteará la **formación específica** a los diferentes niveles del ayuntamiento con el objetivo de reforzar su papel en la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, así como proporcionar herramientas para prevenir, detectar y afrontar estas posibles conductas.



Asimismo, todos los integrantes del ayuntamiento recibirán una formación en prevención del acoso laboral a través de un curso de Acoso sexual y Acoso por razón de sexo.

5. PROCEDIMIENTO Y DESARROLLO DE ACTUACIÓN

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA QUEJA O DENUNCIA DE ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

INICIO DEL PROCEDIMIENTO: Presentación de denuncias.

Formará parte de un sistema de alerta y detección precoz de situaciones de acoso la posibilidad de que cualquier trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que considere estar siendo víctima de acoso laboral (o cualquier otra persona que tenga conocimiento de estas situaciones), **la denuncia se presenta por escrito y a través del Canal de Denuncias externo, constituido por el personal designado por el Cabildo de Fuerteventura que a tales efectos dispone del siguiente correo _____.**

Una vez recibida la denuncia, el representante del Cabildo la evaluará en un plazo de **dos días hábiles** y la comunicará a la Comisión de Investigación, la cual se encargará de su valoración y del inicio de las actuaciones. En caso de que existan dudas sobre la existencia de acoso, se trasladará la situación a la Comisión de Investigación, que resolverá en un plazo de **tres días hábiles** si existen indicios suficientes para continuar con el procedimiento. Las medidas cautelares serán llevadas a cabo por el Alcaldía mediante el procedimiento administrativo correspondiente, en un plazo no superior a **2 días hábiles**.

Las denuncias deberán presentarse por escrito, ya sea por la víctima o por cualquier persona con conocimiento de la situación, y podrán formalizarse personalmente o por medio de terceros. Todas las denuncias recibirán el mismo tratamiento y se someterán al mismo procedimiento, independientemente de la gravedad de los hechos o de la valoración inicial del representante del Cabildo. Estas deberán ser tramitadas exclusivamente a través del Canal de Denuncias.

DENUNCIA, VALORACIÓN PREVIA Y ADOPCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES.

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso o violencia laboral, el representante del Cabildo o de la Función Pública remitirá la denuncia a la Comisión de Investigación, la cual garantizará la máxima seriedad y confidencialidad en todo el proceso. En caso de incumplimiento de este principio, se podrá imponer una sanción.

El inicio de la investigación se producirá el día hábil siguiente a la recepción de la denuncia. Dentro de un plazo de **dos días hábiles por el Personal designado del Cabildo**, la Comisión de Investigación comunicará de manera confidencial la situación a la alcaldía del ayuntamiento para que, si procede, adopte medidas cautelares mediante el procedimiento administrativo adecuado,



como el alejamiento entre la presunta víctima y el presunto acosador, con el objetivo de evitar la continuidad del daño. Estas medidas en ningún caso podrán perjudicar a la víctima ni modificar sustancialmente sus condiciones laborales.

FASE DE INVESTIGACIÓN

La Comisión de Investigación analizará la denuncia, así como las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento, evaluando la credibilidad de los hechos. Para ello, empleará los procedimientos de investigación que considere necesarios, respetando los derechos fundamentales de las personas implicadas, en especial su intimidad y dignidad.

Se notificará a la persona denunciada lo antes posible sobre la presentación de la denuncia. Posteriormente, **las dos personas instructoras** realizarán las entrevistas separadas con la presunta víctima y el presunto acosador, quienes podrán proponer testigos y aportar pruebas. Asimismo, se entrevistará a compañeros de trabajo que hayan presenciado los hechos.

Realizadas las entrevistas los instructores deberán de realizar un informe de todos los datos recogidos y de todos los testigos y pruebas valorados que deberá de ser enviado a la Comisión. La comisión igualmente podrá requerir la intervención de un psicólogo externo para llevar a cabo nuevas entrevistas y evaluaciones psicológicas con el fin de esclarecer los hechos y determinar su gravedad desde un punto de vista clínico.

FASE DE RESOLUCIÓN

Con base en la información recabada, la Comisión de Investigación emitirá un informe en el que se determinarán los hechos probados y se establecerán las medidas definitivas a adoptar, garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Conclusión del Proceso y Aplicación de Medidas Disciplinarias. En un plazo máximo de **20 días hábiles** desde la presentación de la denuncia, la Comisión de Investigación elaborará y aprobará un informe en el que se expondrán las conclusiones alcanzadas y las medidas a adoptar en materia de prevención de riesgos laborales. En caso de que se determinen faltas disciplinarias, se podrán imponer las sanciones correspondientes. Dicho informe será trasladado de manera inmediata a la alcaldía. Solo en casos excepcionales y de imperiosa necesidad, el plazo podrá ampliarse en **cinco días hábiles**.

Se garantizará que no se tomarán represalias contra aquellas personas que denuncien, testigüen, ayuden o participen en la investigación, ni contra quienes se opongan o critiquen conductas de acoso. Sin embargo, si se demuestra que una denuncia ha sido intencionadamente fraudulenta y realizada con el objetivo de perjudicar injustificadamente a una persona, se impondrán las sanciones correspondientes sin perjuicio de las acciones legales que pudieran derivarse.

En caso de que la víctima haya sufrido represalias o perjuicios durante el proceso de



investigación, será restituida en sus condiciones laborales previas. Además, con un objetivo disuasorio, se dará a conocer en el ámbito correspondiente el resultado de la investigación y, si procede, del expediente sancionador.

METODOLOGÍA PARA LA RESOLUCIÓN DEL ACOSO

TIPICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES.

El artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras indica que los/las trabajadores/as podrán ser sancionados en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en:

- Las disposiciones legales.
- Convenio colectivo que sea aplicable.

Por lo tanto, para que una conducta sea sancionable debe de estar recogida ya sea en el Estatuto de los Trabajadores o en el convenio colectivo.

En el Estatuto de los trabajadores y trabajadoras en el artículo 54 indica que se considerarán incumplimientos contractuales (entre otros):

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 el alcalde o a las personas que trabajan en el ayuntamiento.

El estatuto de los trabajadores y trabajadoras define las conductas sancionables de los/las trabajadores/as, pero **no determina su gravedad, sino que sólo indica que existen tres tipos grados: Muy graves, Graves y Leves.**

El grado vendrá marcado en el **convenio colectivo**, en caso de que este tampoco diga nada, la gravedad del comportamiento deberá ser decidida por el alcalde.

PLAN DE ACCIÓN PREVENTIVO

La prevención de unas conductas inadecuadas o violentas como son las conductas de acoso debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de **identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de acoso y violencia física**. Para ello, es prioritario el desarrollo de una **cultura constructiva** en el lugar de trabajo basada en **valores éticos de seguridad, respeto mutuo, tolerancia, igualdad de oportunidades y cooperación y calidad del servicio**.

Debemos partir de la premisa de que el cuidado y **vigilancia de la seguridad y salud** de los/as trabajadores/as contribuyen a mejorar el **clima del trabajo**.



Con este fin se desarrollarán las siguientes acciones:

- **Campañas divulgativas de información y sensibilización:** Las cuales contribuirán a enseñar cómo detectar una situación de acoso (de cualquier tipo) y a informar sobre los derechos y recursos con los que cuentan los/las empleados/as. Dichas campañas podrán concretarse en la entrega de **guías o folletos informativos**, en la celebración de **jornadas o charlas** específicas sobre la materia, convocadas al efecto, así como mediante cualquier otra acción que se considere conveniente para el cumplimiento de los fines del presente Protocolo.
- **Cursos de formación para responsables o mandos intermedios:** Cuyo contenido les dote de habilidades para contar con estrategias que mejoren el clima de la organización, la prevención de Acoso sexual y Acoso por razón de Sexo o cualquier conducta contraria a la libertad sexual y que fomenten su responsabilidad y competencia a la hora de abordar el conflicto. Dicha formación se facilitará especialmente a aquellas y aquellos miembros del ayuntamiento que, en virtud de lo establecido en el presente Protocolo, tengan alguna competencia en los procedimientos de advertencia o dación de cuenta de dichas situaciones, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.
- Se debe **integrar en la formación continua de los mandos** una definición clara de conductas “**obligatorias**” y de conductas “**intolerables**”, tanto en su propia conducta como en la de sus personas subordinadas.
- **Aprobación y puesta en práctica del presente Protocolo** de actuación para la prevención del Acoso sexual y Acoso por razón de Sexo o cualquier conducta contraria a la libertad sexual: El ayuntamiento, la alcaldía, demostrará con ello su firme compromiso de evitar situaciones de acoso, cualesquiera que sean sus modalidades, al atentar estas contra la dignidad de los trabajadores. Para ello, el Protocolo será difundido a todos los trabajadores y trabajadoras mediante el envío de una copia, bien por medios telemáticos, en aquellos casos que fueran posibles, bien mediante la entrega de fotocopias, así como mediante su publicación en la intranet existente en la página web de la Entidad. Dicho Protocolo se entregará al personal de nuevo ingreso, dentro de la información que se les notifique en los primeros días.
- **Aprobación del sistema de consultas**, establecer algún sistema (buzón, correo electrónico o teléfono), donde se puedan realizar consultas y recibir asesoramiento informativo sobre acoso (cualquier modalidad), de forma anónima.
- **Adopción de medidas preventivas o cautelares que minimicen los efectos del acoso:** En defensa de los derechos de las distintas partes afectadas se podrán adoptar las medidas oportunas siempre que exista denuncia formal de dichas conductas.
- **A través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales**, el ayuntamiento, la alcaldía



realizará periódicamente la **evaluación de riesgos psicosociales** con el fin de determinar su naturaleza y frecuencia en relación con el trabajo.

- Inclusión en los **respectivos Convenios y Acuerdos** de cláusulas que prevengan y sancionen actitudes de acoso en el entorno laboral: A efectos de prevenir y sancionar, se tratará de evitar cualquier tipo de acoso, con implicación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Se prestará una **especial atención a las mujeres**, toda vez que las conductas de acoso, al ser normalmente conductas de poder, afectan mayormente a las mujeres la discriminación por razón de sexo, y le hace más vulnerable a este tipo de conductas.
- **Medidas preventivas** de evitación de dichas conductas **mediante el diálogo** con el presunto actor de la situación de violencia en el trabajo, antes de que esta llegue a convertirse en acoso: Se recabarán apoyos en el entorno laboral de la persona acosada a fin de que la implicación solidaria de los compañeros logre una función protectora.
- **Medidas de reparación y retorno a la situación anterior:** En los casos de que se pruebe la existencia de acoso, en el caso de la persona acosada, se tratará de reparar la situación generada, así como de evitar cualquier posible represalia que se pudiera producir tanto para el acosado o acosada como para cualquier denunciante.
- **Integración de los principios del presente Protocolo:** Los criterios de actuación y principios a que el ayuntamiento se compromete en el presente Protocolo deberán integrarse, de forma transversal, en toda la formación continua.

EL AYUNTAMIENTO DE BETANCURIA, además de las anteriores, adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, 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 empresa con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- 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 víctima.
- 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 a las violencias sexuales, el acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.



- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Se procurará por todos los medios posibles, que tanto el personal de **AYUNTAMIENTO DE BETANCURIA**, como las entidades proveedoras (Coordinación de Actividades Empresariales) conozcan la **política del ayuntamiento en esta materia**.

- El representante del Cabildo de Fuerteventura o de la Función Pública, llevará el **control de las denuncias** presentadas y de la resolución de los expedientes, quien se las trasladará a la **Comisión de Investigación** con el objetivo de realizar cada año un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo.
- Se garantizará que la **política informativa y formativa** del ayuntamiento en materia de riesgos laborales incluya la formación adecuada en materia de acoso laboral y sus efectos en la salud de sus víctimas, a todos los niveles: personal trabajador, directivo, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales.
- **Al menos una vez al año**, se actualizará la **formación del personal** en esta materia y especialmente del personal **directivo, mandos intermedios y de las personas que conformen la Comisión de Investigación** mediante la programación de un curso formativo.
- Se llevará a la evaluación de riesgos y se planificarán, las medidas preventivas resultantes de cada caso concreto estudiado.
- El **seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas preventivas propuestas** corresponderá a la **Comisión de Investigación**, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de estas.
- Se deberá prestar también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de **hostilidad en el entorno de trabajo**, cuando se produce la **reincorporación** del/de la empleado/a que haya estado de baja laboral, después de una denuncia de acoso garantizando siempre su protección.

Asimismo, una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a **treinta días naturales**, la **COMISIÓN INVESTIGADORA D** vendrá obligada 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 dirección de la empresa 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.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser constitutivas de delito, la empresa hubiese adoptado las correspondientes medidas cautelares y hubiese trasladado la denuncia al Ministerio Fiscal.

6. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

LISTADO DE GARANTÍA

6.1 DEBER DE SIGILO:

A toda persona que tenga una relación de servicio con **AYUNTAMIENTO DE BETANCURIA** y haya participado en cualquiera de las fases previstas en este procedimiento se le exigirá el deber de sigilo, confidencialidad, secreto y discreción, conforme a lo establecido en la legislación vigente en materia de empleo y administración pública.

6.2 PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA INTIMIDAD Y A LA PRIVACIDAD:

En todo momento se garantizará la protección al derecho a la intimidad y a la privacidad de las personas que han tomado parte en cualquiera de las fases de este procedimiento.

El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de datos de carácter personal y garantía de los derechos digitales.

6.3 DERECHO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A UNA PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD:

AYUNTAMIENTO DE BETANCURIA adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de la persona que haya sido víctima de acoso o violencia laboral. Así como, brindará el apoyo organizativo, médico y/o psicológico necesario para lograr su total restablecimiento.

6.4 AUSENCIA DE REPRESALIAS:

AYUNTAMIENTO DE BETANCURIA asegurará que no serán objeto de intimidación,



Ayuntamiento de
Betancuria

persecución, discriminación o represalias, las personas que consideren que han sido objeto de



acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, las que planteen una reclamación o denuncia en materia de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo o las que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo al presente Protocolo, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto sometido a régimen disciplinario.

6.5 FALSA DENUNCIA:

Si de la investigación constatase que la denuncia fue realizada de forma no honesta o dolosa, o con la intención de perjudicar al denunciado/a, o la alcaldía, a ayuntamiento o a la Comisión de investigación podrá instar la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

7. OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su aprobación por el Ayuntamiento y los representantes de los trabajadores.

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, acoso por razón de sexo o cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral.
- 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 modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por no prevenir y erradicar los comportamientos contrarios a la libertad sexual y/o integridad moral o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario.

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

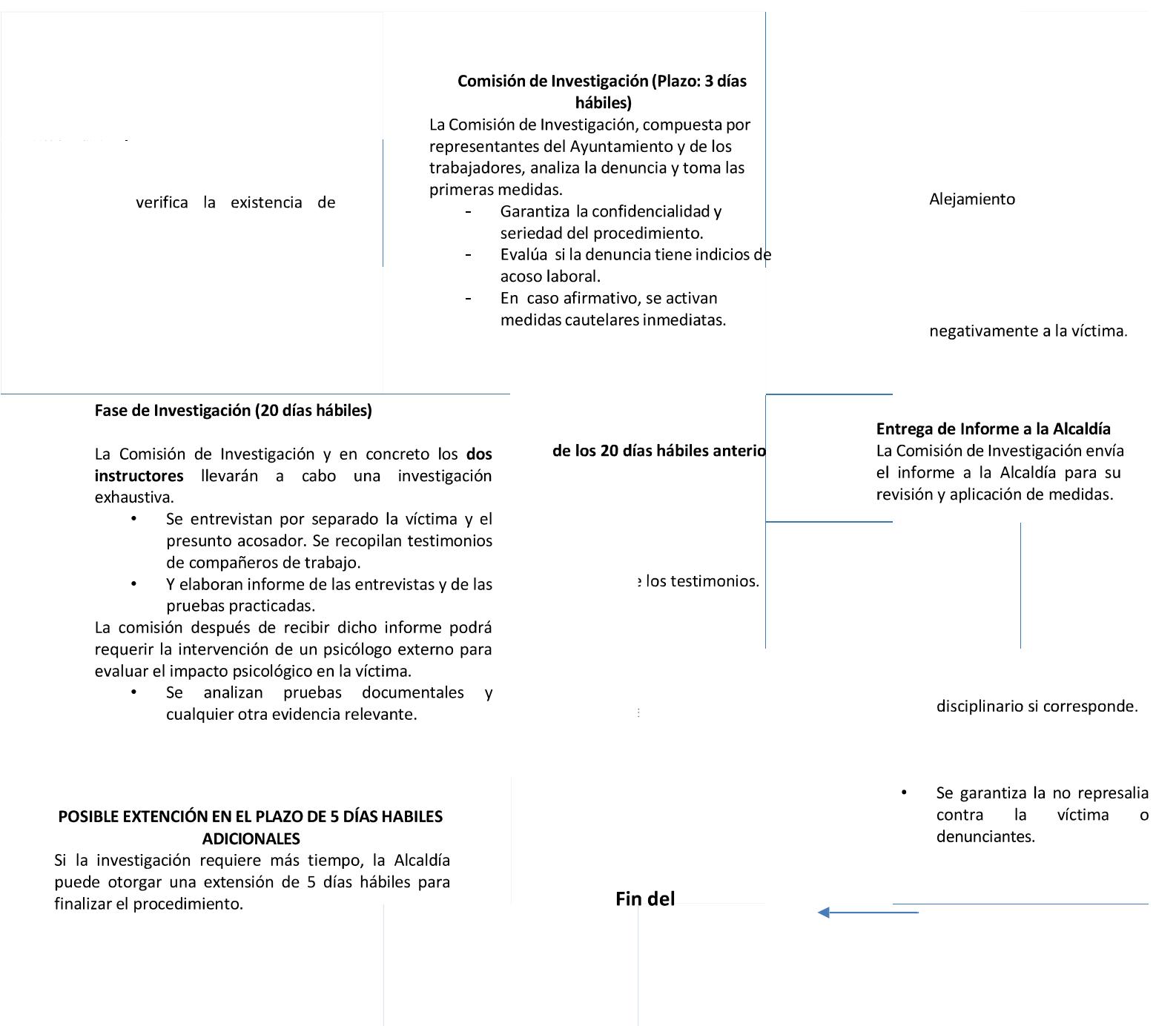


8. ORGANIGRAMA DE ACTUACIÓN DEL PROTOCOLO

INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

Cualquier trabajador afectado o testigo puede presentar una denuncia de acoso laboral a través del Canal de Denuncias externo, gestionado por el Cabildo de Fuerteventura o la Función Pública.

- La denuncia debe presentarse por escrito.
- Se garantiza la confidencialidad del denunciante.
- Puede ser presentada por la víctima o por un tercero que tenga conocimiento del acoso.





ANEXO I. DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

TÍTULO VIII. Delitos contra la libertad sexual

CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales

Artículo 178.

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años, como responsable de agresión sexual, el que realice cualquier acto que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento. Sólo se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona.
2. Se consideran en todo caso agresión sexual los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.
3. Si la agresión se hubiera cometido empleando violencia o intimidación o sobre una víctima que tenga anulada por cualquier causa su voluntad, su responsable será castigado con la pena de uno a cinco años de prisión.
4. El órgano sentenciador, razonándolo en la sentencia, y siempre que no medie violencia o intimidación o que la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad o no concurran las circunstancias del artículo 180, podrá imponer la pena de prisión en su mitad inferior o multa de dieciocho a veinticuatro meses, en atención a la menor entidad del hecho y a las circunstancias personales del culpable.

Artículo 179.

1. Cuando la agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado como reo de violación con la pena de prisión de cuatro a doce años.
2. Si la agresión a la que se refiere el apartado anterior se cometiere empleando violencia o intimidación o cuando la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad, se impondrá la pena de prisión de seis a doce años.

Artículo 180.

1. Las anteriores conductas serán castigadas, respectivamente, con las penas de prisión de dos a ocho años para las agresiones del artículo 178.1, de prisión de cinco a diez años para las agresiones del artículo 178.3, de prisión de siete a quince años para las agresiones del artículo 179.1 y de prisión de doce a quince años para las del artículo 179.2, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:
 - 1.^a Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.
 - 2.^a Cuando la agresión sexual vaya precedida o acompañada de una violencia de extrema gravedad o de actos que revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.
 - 3.^a Cuando los hechos se cometan contra una persona que se halle en una situación de especial



vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, salvo lo dispuesto en el artículo 181.

4.º Cuando la víctima sea o haya sido esposa o mujer que esté o haya estado ligada por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia.

5.º Cuando, para la ejecución del delito, la persona responsable se hubiera prevalido de una situación o relación de convivencia o de parentesco o de una relación de superioridad con respecto a la víctima.

6.º Cuando el responsable haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 194 bis.

7.º Cuando para la comisión de estos hechos la persona responsable haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto. Cuando en la descripción de las modalidades típicas previstas en los artículos 178 o 179 se hubiera tenido en consideración alguna de las anteriores circunstancias el conflicto se resolverá conforme a la regla del artículo 8.4 de este Código.

2. Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas respectivamente previstas en el apartado 1 de este artículo se impondrán en su mitad superior.

3. En todos los casos previstos en este capítulo, cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público, se impondrá, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

CAPÍTULO II

De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años

Artículo 181.

1. El que realizare actos de carácter sexual con un menor de dieciséis años, será castigado con la pena de prisión de dos a seis años.

A estos efectos se consideran incluidos en los actos de carácter sexual los que realice el menor con un tercero o sobre sí mismo a instancia del autor.

2. Si en las conductas del apartado anterior concurre alguna de las modalidades descritas en el artículo 178.2 y 3, se impondrá una pena de prisión de cinco a diez años.

3. El órgano sentenciador, razonándolo en sentencia, en atención a la menor entidad del hecho y valorando todas las circunstancias concurrentes, incluyendo las circunstancias personales del culpable, podrá imponer la pena de prisión inferior en grado, excepto cuando medie violencia o intimidación o se realice sobre una víctima que tenga anulada por cualquier causa su voluntad, o concurran las circunstancias mencionadas en el apartado 5 de este artículo.

4. Cuando el acto sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o en introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado con la pena de prisión de ocho a doce años en los casos del apartado 1, y con la pena de prisión de doce a quince años en los casos del apartado 2.

5. Las conductas previstas en los apartados anteriores serán castigadas con la pena de prisión correspondiente en su mitad superior cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:



- a) Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.
- b) Cuando la agresión sexual vaya precedida o acompañada de una violencia de extrema gravedad o de actos que revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.
- c) Cuando los hechos se cometan contra una persona que se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, y, en todo caso, cuando sea menor de cuatro años.
- d) Cuando la víctima sea o haya sido pareja del autor, aun sin convivencia.
- e) Cuando, para la ejecución del delito, la persona responsable se hubiera prevalido de una situación o relación de convivencia o de parentesco o de una relación de superioridad con respecto a la víctima.
- f) Cuando el responsable haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 194 bis.
- g) Cuando para la comisión de estos hechos la persona responsable haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto.
- h) Cuando la infracción se haya cometido en el seno de una organización o de un grupo criminal que se dedique a la realización de tales actividades.

En caso de que en la descripción de las modalidades típicas previstas en los apartados 1 a 3 de este artículo se hubiera tenido en consideración alguna de las anteriores circunstancias el conflicto se resolverá conforme a la regla del artículo 8.4 de este Código.

6. Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas del apartado anterior se impondrán en su mitad superior.

7. En todos los casos previstos en este artículo, cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de esta o funcionario público, se impondrá, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

Artículo 182.

1. El que, con fines sexuales, haga presenciar a un menor de dieciséis años actos de carácter sexual, aunque el autor no participe en ellos, será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años.

2. Si los actos de carácter sexual que se hacen presenciar al menor de dieciséis años constituyeran un delito contra la libertad sexual, la pena será de prisión de uno a tres años.

Artículo 183.

1. El que a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y proponga concertar un encuentro con el mismo a fin de cometer cualquiera de los delitos descritos en los artículos 181 y 189, siempre que tal propuesta se acompañe de actos materiales encaminados al acercamiento, será castigado con la pena de uno a tres años de prisión o multa de doce a veinticuatro meses, sin perjuicio de las penas correspondientes a los delitos en su caso cometidos. Las penas se impondrán en su mitad superior cuando el acercamiento se obtenga mediante coacción, intimidación o engaño.

2. El que, a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y realice actos dirigidos a embaucarle para que le facilite material



pornográfico o le muestre imágenes pornográficas en las que se represente o aparezca un menor, será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años.

Artículo 183 bis.

Salvo en los casos en que concurra alguna de las circunstancias previstas en el apartado segundo del artículo 178, el libre consentimiento del menor de dieciséis años excluirá la responsabilidad penal por los delitos previstos en este capítulo cuando el autor sea una persona próxima al menor por edad y grado de desarrollo o madurez física y psicológica.

CAPÍTULO III **Del acoso sexual**

Artículo 184.

1. El que solicite favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, 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 seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.

4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.

5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atenidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.

CAPÍTULO IV **De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual**

Artículo 185.

El que ejecutare o hiciere ejecutar a otra persona actos de exhibición obscena ante menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de prisión de seis



meses a un año o multa de 12 a 24 meses.

Artículo 186.

El que, por cualquier medio directo, vendiere, difundiere o exhibiere material pornográfico entre menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de 12 a 24 meses.

CAPÍTULO V

De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores.

Artículo 187.

1. El que, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o vulnerabilidad de la víctima, determine a una persona mayor de edad a ejercer o a mantenerse en la prostitución, será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses.

Se impondrá la pena de prisión de dos a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses a quien se lucre explotando la prostitución de otra persona, aun con el consentimiento de la misma. En todo caso, se entenderá que hay explotación cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Que la víctima se encuentre en una situación de vulnerabilidad personal o económica.
- b) Que se le impongan para su ejercicio condiciones gravosas, desproporcionadas o abusivas.

2. Se impondrán las penas previstas en los apartados anteriores en su mitad superior, en sus respectivos casos, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando el culpable se hubiera valido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público. En este caso se aplicará, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.
- b) Cuando el culpable perteneciere a una organización o grupo criminal que se dedicare a la realización de tales actividades.
- c) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.

3. Las penas señaladas se impondrán en sus respectivos casos sin perjuicio de las que correspondan por las agresiones o abusos sexuales cometidos sobre la persona prostituida.

Artículo 188.

1. El que induca, promueva, favorezca o facilite la prostitución de un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, o se lucre con ello, o explote de algún otro modo a un menor o a una persona con discapacidad para estos fines, será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses.

Si la víctima fuera menor de dieciséis años, se impondrá la pena de prisión de cuatro a ocho años y multa de doce a veinticuatro meses.

2. Si los hechos descritos en el apartado anterior se cometieran con violencia o intimidación, además de las penas de multa previstas, se impondrá la pena de prisión de cinco a diez años si la víctima es menor de dieciséis años, y la pena de prisión de cuatro a seis años en los demás casos.



3. Se impondrán las penas superiores en grado a las previstas en los apartados anteriores, en sus respectivos casos, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia.
- b) Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se hubiera prevalido de una situación de convivencia o de una relación de superioridad o parentesco, por ser ascendiente, o hermano, por naturaleza o adopción, o afines, con la víctima.
- c) Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público. En este caso se impondrá, además, una pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.
- d) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.
- e) Cuando los hechos se hubieren cometido por la actuación conjunta de dos o más personas.
- f) Cuando el culpable perteneciere a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicare a la realización de tales actividades.

4. El que solicite, acepte u obtenga, a cambio de una remuneración o promesa, una relación sexual con una persona menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, será castigado con una pena de uno a cuatro años de prisión. Si el menor no hubiera cumplido dieciséis años de edad, se impondrá una pena de dos a seis años de prisión.

5. Las penas señaladas se impondrán en sus respectivos casos sin perjuicio de las que correspondan por las infracciones contra la libertad o indemnidad sexual cometidas sobre los menores y personas con discapacidad necesitadas de especial protección.

Artículo 189.

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cinco años:

- a) El que capture o utilice a menores de edad o a personas con discapacidad necesitadas de especial protección con fines o en espectáculos exhibicionistas o pornográficos, tanto públicos como privados, o para elaborar cualquier clase de material pornográfico, cualquiera que sea su soporte, o financiar cualquier de estas actividades o se lucrare con ellas.
- b) El que produjere, vendiere, distribuyere, exhibiere, ofreciere o facilitare la producción, venta, difusión o exhibición por cualquier medio de pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección, o lo poseyere para estos fines, aunque el material tuviere su origen en el extranjero o fuere desconocido.

A los efectos de este Título se considera pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección:

- a) Todo material que represente de manera visual a un menor o una persona con discapacidad necesitada de especial protección participando en una conducta sexualmente explícita, real o simulada.
- b) Toda representación de los órganos sexuales de un menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección con fines principalmente sexuales.
- c) Todo material que represente de forma visual a una persona que parezca ser un menor participando en una conducta sexualmente explícita, real o simulada, o cualquier representación de los órganos sexuales de una persona que parezca ser un menor, con fines principalmente sexuales, salvo que la persona que parezca ser un menor resulte tener en realidad dieciocho años o más en el momento de obtenerse las imágenes.
- d) Imágenes realistas de un menor participando en una conducta sexualmente explícita o imágenes realistas



de los órganos sexuales de un menor, con fines principalmente sexuales.

2. Serán castigados con la pena de prisión de cinco a nueve años los que realicen los actos previstos en el apartado 1 de este artículo cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Cuando se utilice a menores de dieciséis años.
- b) Cuando los hechos revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio, se emplee violencia física o sexual para la obtención del material pornográfico o se representen escenas de violencia física o sexual.
- c) Cuando se utilice a personas menores de edad que se hallen en una situación de especial vulnerabilidad por razón de enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia.
- d) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.
- e) Cuando el material pornográfico fuera de notoria importancia.
- f) Cuando el culpable perteneciere a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicare a la realización de tales actividades.
- g) Cuando el responsable sea ascendiente, tutor, curador, guardador, maestro o cualquier otra persona encargada, de hecho, aunque fuera provisionalmente, o de derecho, de la persona menor de edad o persona con discapacidad necesitada de especial protección, o se trate de cualquier persona que conviva con él o de otra persona que haya actuado abusando de su posición reconocida de confianza o autoridad.
- h) Cuando concurra la agravante de reincidencia.

3. Si los hechos a que se refiere la letra a) del párrafo primero del apartado 1 se hubieran cometido con violencia o intimidación se impondrá la pena superior en grado a las previstas en los apartados anteriores.

4. El que asistiere a sabiendas a espectáculos exhibicionistas o pornográficos en los que participen menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de seis meses a dos años de prisión.

5. El que para su propio uso adquiera o posea pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de tres meses a un año de prisión o con multa de seis meses a dos años.

La misma pena se impondrá a quien acceda a sabiendas a pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección, por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

6. El que tuviere bajo su potestad, tutela, guarda o acogimiento a un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección y que, con conocimiento de su estado de prostitución o corrupción, no haga lo posible para impedir su continuación en tal estado, o no acuda a la autoridad competente para el mismo fin si carece de medios para la custodia del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección, será castigado con la pena de prisión de tres a seis meses o multa de seis a doce meses.

7. El Ministerio Fiscal promoverá las acciones pertinentes con objeto de privar de la patria potestad, tutela, guarda o acogimiento familiar, en su caso, a la persona que incurra en alguna de las conductas descritas en el apartado anterior.

8. Los jueces y tribunales ordenarán la adopción de las medidas necesarias para la retirada de las páginas web o aplicaciones de internet que contengan o difundan pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección o, en su caso, para bloquear



el acceso a las mismas a los usuarios de Internet que se encuentren en territorio español. Estas medidas podrán ser acordadas con carácter cautelar a petición del Ministerio Fiscal.

Artículo 189 bis.

La distribución o difusión pública a través de Internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información o de la comunicación de contenidos específicamente destinados a promover, fomentar o incitar a la comisión de los delitos previstos en este capítulo y en los capítulos II y IV del presente título será castigada con la pena de multa de seis a doce meses o pena de prisión de uno a tres años.

Las autoridades judiciales ordenarán la adopción de las medidas necesarias para la retirada de los contenidos a los que se refiere el párrafo anterior, para la interrupción de los servicios que ofrezcan predominantemente dichos contenidos o para el bloqueo de unos y otros cuando radiquen en el extranjero.

Artículo 189 ter.

Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis una persona jurídica sea responsable de los delitos comprendidos en este Capítulo, se le impondrán las siguientes penas:

- a) Multa del triple al quíntuple del beneficio obtenido, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de cinco años.
- b) Multa del doble al cuádruple del beneficio obtenido, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de dos años no incluida en el anterior inciso.
- c) Multa del doble al triple del beneficio obtenido, en el resto de los casos.
- d) Disolución de la persona jurídica, conforme a lo dispuesto en el artículo 33.7 b) de este Código, pudiendo decretarse, atendidas las reglas recogidas en el artículo 66 bis, las demás penas previstas en el mismo que sean compatibles con la disolución.

CAPÍTULO VI

Disposiciones comunes a los capítulos anteriores

Artículo 190.

La condena de un Juez o Tribunal extranjero, impuesta por delitos comprendidos en este Título, será equiparada a las sentencias de los Jueces o Tribunales españoles a los efectos de la aplicación de la circunstancia agravante de reincidencia.

Artículo 191.

1. Para proceder por los delitos de agresiones sexuales y acoso sexual será precisa denuncia de la persona agraviada, de su representante legal o querella del Ministerio Fiscal, que actuará ponderando los legítimos intereses en presencia. Cuando la víctima sea menor de edad, persona con discapacidad necesitada de especial protección o una persona desvalida, bastará la denuncia del Ministerio Fiscal.
2. En estos delitos el perdón del ofendido o del representante legal no extingue la acción penal ni la responsabilidad de esa clase.

Artículo 192.



1. A los condenados a pena de prisión por uno o más delitos comprendidos en este Título se les impondrá además la medida de libertad vigilada, que se ejecutará con posterioridad a la pena privativa de libertad. La duración de dicha medida será de cinco a diez años, si alguno de los delitos fuera grave, y de uno a cinco años si se trata de uno o más delitos menos graves. En este último caso, cuando se trate de un solo delito cometido por un delincuente primario, el tribunal podrá imponer o no la medida de libertad vigilada en atención a la menor peligrosidad del autor.

2. Los ascendientes, tutores, curadores, guardadores, maestros o cualquier otra persona encargada de hecho o de derecho del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección, que intervengan como autores o cómplices en la perpetración de los delitos comprendidos en este Título, serán castigados con la pena que les corresponda, en su mitad superior.

No se aplicará esta regla cuando la circunstancia en ella contenida esté específicamente contemplada en el tipo penal de que se trate.

3. La autoridad judicial impondrá a las personas responsables de la comisión de alguno de los delitos de los Capítulos I o V cuando la víctima sea menor de edad y en todo caso de alguno de los delitos del Capítulo II, además de las penas previstas en tales Capítulos, la pena de privación de la patria potestad o de inhabilitación especial para el ejercicio de los derechos de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento, por tiempo de cuatro a diez años. A las personas responsables del resto de delitos del presente Título se les podrá imponer razonadamente, además de las penas señaladas para tales delitos, la pena de privación de la patria potestad o la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de los derechos de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento, por el tiempo de seis meses a seis años, así como la pena de inhabilitación para empleo o cargo público o ejercicio de la profesión u oficio, retribuido o no, por el tiempo de seis meses a seis años.

Asimismo, la autoridad judicial impondrá a las personas responsables de los delitos comprendidos en el presente Título, sin perjuicio de las penas que correspondan con arreglo a los artículos precedentes, una pena de inhabilitación especial para cualquier profesión, oficio o actividades, sean o no retribuidos, que conlleve contacto regular y directo con personas menores de edad, por un tiempo superior entre cinco y veinte años al de la duración de la pena de privación de libertad impuesta en la sentencia si el delito fuera grave, y entre dos y veinte años si fuera menos grave. En ambos casos se atenderá proporcionalmente a la gravedad del delito, el número de los delitos cometidos y a las circunstancias que concurren en la persona condenada.

Artículo 193.

En las sentencias condenatorias por delitos contra la libertad sexual, además del pronunciamiento correspondiente a la responsabilidad civil, se harán, en su caso, los que procedan en orden a la filiación y fijación de alimentos.

Artículo 194.

En los supuestos tipificados en los capítulos IV y V de este título, cuando en la realización de los actos se utilicen establecimientos o locales, abiertos o no al público, se decretará en la sentencia condenatoria su clausura definitiva. La clausura podrá adoptarse también con carácter cautelar.

Artículo 194 bis.



Ayuntamiento de
Betancuria

Las penas previstas en los delitos de este título se impondrán sin perjuicio de la que pudiera corresponder por los actos de violencia física o psíquica que se realizasen



ANEXO I. CIRCULAR INFORMATIVA

AYUNTAMIENTO DE BETANCURIA

INDICE

- 1. ¿QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO?**
- 2. CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO**
- 3. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO**
- 4. ¿QUÉ HACER SI TE ENCUENTRAS EN ESTA SITUACIÓN?**



1. ¿QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO?

El acoso sexual o por razón de sexo. 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”. 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 y ofensivo.”

Características fundamentales:

- Que se produzca en el lugar de trabajo.
- Que existan dos partes: el/la acosador/a y la víctima.
- Que se dé un comportamiento no deseado y ofensivo.
- Que se trate de episodios reiterados y de manera prolongada en el tiempo.
- Se da siempre en una situación de asimetría (fuerza física, posición jerárquica, dependencia material...), provocada intencionadamente y premeditada.

¿Qué comportamientos se pueden considerar como acoso sexual?

- Hacer chistes o bromas, piropos de contenido sexual.
- Petición de citas reiteradas, acercamientos excesivos, gestos, miradas insinuantes...
- Preguntar sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales.
- Petición de mantener relaciones sexuales.
- Presión después de la ruptura sentimental con un compañero o compañera.
- Abrazos, besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, ...
- Presiones para obtener mejoras o amenazas.
- Proposición de realizar actos sexuales bajo presión de despido.
- Asalto o violación sexual.

Estas listas no tienen carácter exhaustivo ni excluyente, de otras posibles conductas o comportamientos asociados al acoso psicológico y sexual en el trabajo.

¿Qué no se considera acoso?

- Una situación aislada y que se da de forma puntual.
- Cuando se busca mejorar el trabajo.
- Autoritarismo excesivo del superior/a.
- Aquella actividad que por sí misma conlleva aislamiento.
- Comentarios no malintencionados.
- Falta de comunicación.



- Roces y tensiones puntuales ante una demanda laboral.

2. CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO EN EL TRABAJO

El acoso laboral afecta negativamente tanto al trabajador/a como a la organización:

- **Consecuencias para la persona trabajadora afectada:**

Psíquicas: Ansiedad, estrés, sentimientos de indefensión, miedo continuo, deterioro intelectual, depresión, disminución de la autoestima, frustración, agresividad, irritabilidad, dificultad en concentrarse, ...

Físicas: dolores musculares y de cabeza, fatiga crónica, problemas gastrointestinales, hipertensión, alteraciones del sueño y del apetito, pérdidas de memoria, aumento de hábitos de adicción (fumar, alcohol...), impotencia...

Sociales: alteraciones de la vida familiar y social debido al incremento del nerviosismo, irritabilidad, alteración de la afectividad...

- **Consecuencias para la organización.**

- Disminución de la cantidad y calidad de trabajo.
- Disminución de la motivación y satisfacción laboral del trabajador/a.
- Aumento del absentismo laboral.
- Incremento de enfermedades y bajas con costes para el ayuntamiento.
- Aumento de los accidentes de trabajo debido a una disminución de la atención y de la concentración en el puesto.
- Abandono del ayuntamiento ante la impotencia de no poder afrontar el problema o derivar en un despido por negarse o someterse a cualquier tipo de acoso.
- Empeoramiento del clima laboral: dificultad de trabajar en equipo, deterioro de las relaciones interpersonales, creación de rumores.
- Mala imagen.

3. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO EN EL TRABAJO

Para hacer frente al acoso desde el ayuntamiento se han iniciado las siguientes actuaciones:

- Declaración de Principios en donde se manifiesta la negativa de tolerar cualquier conducta o comportamiento de acoso sexual y por razón de sexo, defendiendo el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a ser tratados con dignidad y en la que se indica de forma explícita que las conductas de acoso ni se permitirán ni se aprobarán.



- Se ha desarrollado un protocolo de actuación que identifica las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y se informa del procedimiento a seguir por la víctima ante una situación de este tipo, asegurando la seriedad y la confidencialidad, así como la protección ante posibles represalias.
- Dentro de este protocolo se han creado la Comisión de Investigación, que son aquellas personas que han sido designadas por parte del ayuntamiento para recibir aquellas quejas y denuncias por parte de los/las trabajadores/as sobre una posible situación de acoso sexual y por razón de sexo
- Programa de información y formación dirigida al personal sobre los aspectos acoso sexual y por razón de sexo
- Establecimiento de normas sancionadoras.

4. ¿QUÉ HACER SI TE ENCUENTRAS EN ESTA SITUACIÓN?

Si consideras que estás padeciendo una situación de acoso sexual y por razón de sexo debes denunciar por escrito a través del canal de denuncia quienes la tramitarán haciéndosela llegar a la Comisión de Investigación y/o a los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras.

La Comisión de Investigación y en su caso las personas instructoras designadas te informará sobre tus derechos y obligaciones, te orientará sobre las diferentes opciones para resolver directamente el problema y/o te ofrecerá asesoramiento sobre cómo proceder. Además, te facilitará otras vías de apoyo y referencia (médicas, psicológicas, etc...) y hará que se inicie una investigación, discreta y objetiva.



ANEXO II. MODELO DE DENUNCIA

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: _____
Centro de trabajo: _____
Nombre de la empresa: _____



IV. Descripción de los hechos

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, videos, baja médica, etc.)



ANEXO III. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

AYUNTAMIENTO DE BETANCURIA

En cumplimiento con el Protocolo de Prevención e intervención en situaciones de acoso y violencia en el trabajo, se constituye la Comisión de Investigación/Instructora y se designa a sus integrantes.

COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN/INSTRUCTORA Será paritario (representación trabajadores/as del ayuntamiento), también tendrá una presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que sea posible. Si la Comisión de Investigación lo requiere se nombrará una persona Especialista.

RECUSACIÓN: se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento, por tanto, los miembros de la Comisión de Investigación podrán hacer uso de la recusación en caso de parentesco, amistad, enemistad, superioridad o subordinación inmediata, en tal caso se nombrará a otra persona que cumpla con la circunstancia arriba indicada.

Corresponden a la Comisión de Investigación las siguientes funciones: Establecer los procedimientos necesarios para recabar información objetiva respecto a las quejas recibidas en materia de acoso y violencia laborales. Elaboración de propuestas para la mejora de las quejas formuladas. Presentación de las conclusiones de la investigación y de las propuestas de resolución a la Alcaldía para que se lleven a cabo las actuaciones preceptivas. Además de sus funciones dentro del inicio de un expediente de denuncia.

Designaciones miembros de la Comisión de Investigación:		
Nombre y apellidos:	Cargo:	Firma:
Nombre y apellidos:	Cargo:	Firma:
Nombre y apellidos:	Cargo:	Firma:
Nombre y apellidos:	Cargo:	Firma:
Fecha designación de la Comisión de Investigación:		

Firma Delegados/as de Prevención y Representantes del ayuntamiento:

D.

D.

D.

D.N.I.

D.N.I.

D.N.I.



Ayuntamiento de
Betancuria

Firma

Firma

Firma



DESIGNACIÓN DE LA PERSONAS INSTRUCTORAS

AYUNTAMIENTO DE BETANCURIA

En cumplimiento con el Protocolo de Prevención e intervención en situaciones de acoso y violencia en el trabajo, se designan a las Personas instructoras.

PERSONAS DE INVESTIGACIÓN/INSTRUCTORA. Será compuesta por dos **INSTRUCTORES**, un **INSTRUCTOR**, que deberá ser un **FUNCIONARIO PÚBLICO** perteneciente a un cuerpo o escala de igual o superior grupo al del inculpado, conforme al **artículo 25 de la Ley 30/1984 de 2 de agosto** y otro **INSTRUCTOR** designado por el Ayuntamiento.

RECUSACIÓN: se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento, por tanto, los miembros de la Comisión de Investigación podrán hacer uso de la recusación en caso de parentesco, amistad, enemistad, superioridad o subordinación inmediata, en tal caso se nombrará a otra persona que cumpla con la circunstancia arriba indicada.

LAS PERSONAS INSTRUCTORAS, serán los encargados de realizar las entrevistas de los implicados y de todos los testigos y valorar las pruebas que propongan las partes una vez realizado lo anterior deberán de emitir un informe con todas las entrevistas y valoraciones realizadas que se entregarán a la comisión de investigación/instructora para la elaboración del informe final.

Designaciones miembros de la Comisión de Investigación:

Nombre y apellidos: _____ Cargo: _____ Firma: _____

Nombre y apellidos: _____ Cargo: _____ Firma: _____

Fecha designación de las Personas Instructoras:

Firma Delegados/as de Prevención y Representantes del ayuntamiento:

D.

D.

D.

D.N.I.

D.N.I.

D.N.I.

Firma

Firma

Firma



ANEXO IV. MODELO DE INFORME DE INVESTIGACIÓN

INFORME DE INVESTIGACIÓN

		Informe Nº:
Concejalía:	Centro de trabajo:	
Datos del trabajador/a denunciante:		
Nombre:	1 ^{er} Apellido:	2 ^º Apellido:
Edad:	Fecha ingreso ayuntamiento:/	Antigüedad puesto: <small>MESES DÍAS</small>
Datos del trabajador/a denunciado:		
Nombre:	1 ^{er} Apellido:	2 ^º Apellido:
Edad:	Fecha ingreso ayuntamiento:/	Antigüedad puesto: <small>MESES DÍAS</small>
Corresponde a denuncia Nº:		



Ayuntamiento de
Betancuria

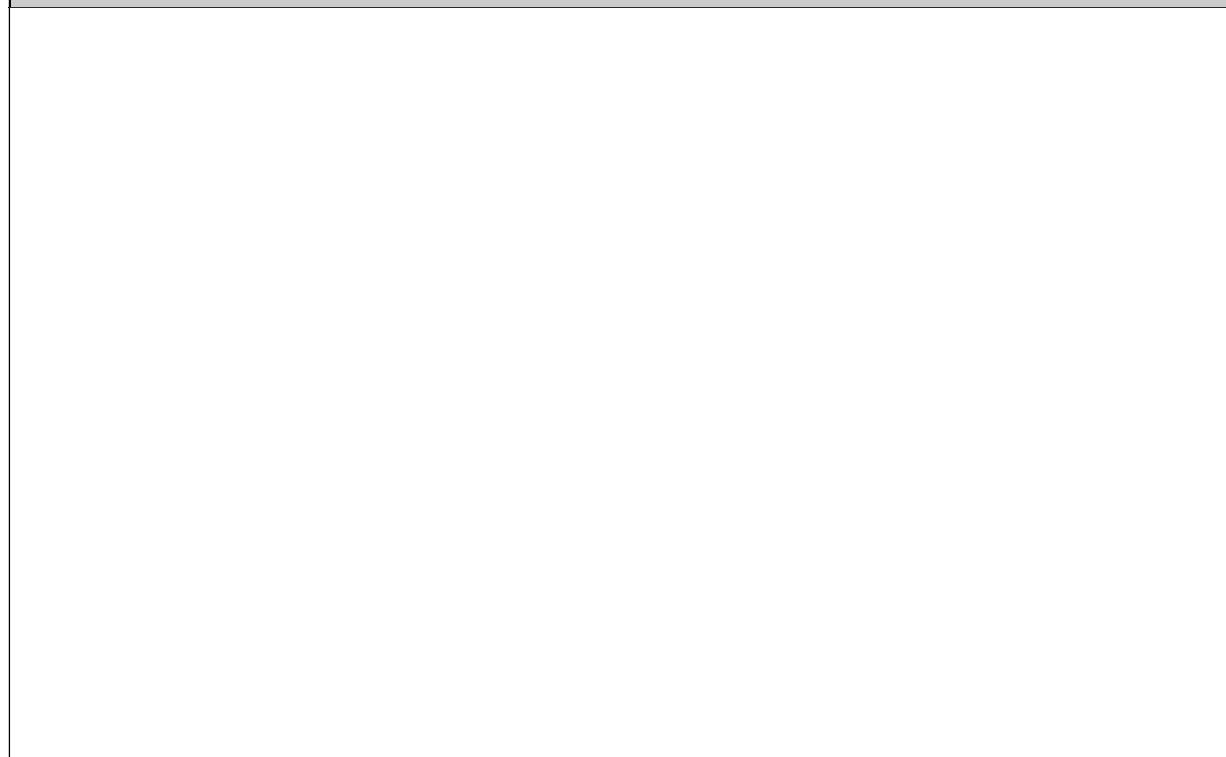
Análisis de la denuncia (Persona de Referencia):



Conclusiones:
Fecha:
Firma Persona de Referencia:
COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN
¿Es necesario constituir la Comisión de Investigación? <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No



PROCESO DE INVESTIGACIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN (ENTREVISTAS, PRUEBAS, ...)





CONCLUSIONES COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN:

Acciones correctoras propuestas:

A.-

B.-

C.-

Valoración económica de la(s) acción(es) correctora(s):

A.-

B.-

C.-

Fecha prevista de realización:

A.-

/

/

B.-

/

/

/

Responsable ejecución acción(es) correctora(s):

A.-

B.-

C.-

Fecha redacción informe:

/ /

Firma(s) participante(s) investigación:

Sr/a.

Sr/a.

Sr/a.



ANEXO V. MODELO DE CUESTIONARIO PARA LA VALORACIÓN DE UN POSIBLE CASO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

Se propone como herramienta de apoyo en el análisis de un posible caso de acoso el cuestionario EBAL. Este procedimiento de solución autónoma de los conflictos laborales, basado en las NTP 891 y 892 del INSHT.

Cuestionario EBAL (Escala Breve de Acoso Laboral, de E. Carbonell, 2009)

El Cuestionario EBAL se utiliza para realizar una valoración preliminar del nivel de acoso laboral. El proceso es garantista y respetuoso con los derechos de intimidad y con el deber de confidencialidad.

MÉTODO EBAL (ESCALA SIMPLE DE ACOSO LABORAL):

Normas para su aplicación:

- El cuestionario deberá aplicarlo el/la Técnico en PRL de la Comisión de Investigación, nunca la persona afectada ni una persona relacionada con el conflicto.
- Se debe solicitar a la persona afectada que relate qué conductas ha experimentado como vejatorias en los últimos meses (preferentemente se acotará el inicio del acoso y se fijará su final el momento de la evaluación). Si el período supera los 3 meses, se elegirá este último período como referencia.
- Se pasa el cuestionario EBAL anotando las conductas percibidas y la frecuencia con la que se producen.
- Posteriormente se constatará la información recibida a través de otras fuentes de información: **entrevistas** a otros compañeros, documentación aportada, etc. las conductas constatadas en esta fase darán por válidas las respuestas del cuestionario, sin embargo, se podrá dudar de la validez de las conductas que solamente han sido suministradas por la persona afectada. Una vez corregido el cuestionario con estas anotaciones ya se puede valorar el mismo.

El método EBAL consiste en el pase de un cuestionario de 16 preguntas agrupadas en 6 síntomas de acoso:

1. Descrédito laboral
2. Aislamiento social y laboral
3. Desprestigio personal
4. Agresiones y humillaciones
5. Robos y daños
6. Amenazas

Para cada síntoma el método identifica tanto su existencia (escala dicotómica), como una escala de intensidad (escala tipo Likert de 0 a 3):

- 0. Apenas. Nunca o como máximo una o dos veces en los últimos 3 meses.
- 1. Algo. Casi todas las semanas en los últimos 3 meses.
- 2. Bastante. Todas las semanas, más de una vez en los últimos 3 meses.



- 3. Mucho. Casi todos los días en los últimos 3 meses.

El método consiste en el contaje de las conductas de acoso percibidas (respuestas SI) y el sumatorio de la frecuencia de intensidad con las que se presentan (de 0 a 3). Se toma una decisión en función del criterio que aparece en la Tabla siguiente:

Escala de resultados EBAL.

Si aparece señalada una casilla D, el afectado/a requiere intervención inmediata.

Si aparece algún espacio de la columna C señalado se recomienda atender el proceso de acoso.

Si todas las marcas aparecen en las columnas A y B no se hace necesario una atención especial, si bien, en el caso de las columnas B y C debe supervisarse la evolución.

Si un solo Criterio Crítico se cumple, puede no darse un acoso, pero procede una valoración en profundidad dependiendo del criterio como sería el caso de agresiones.

		A	B	C	D
Frecuencia	Número Total Criterios	0 a 5		6 a 9	10 o +
	1. Descrédito Laboral	0 a 2	3 a 5	6 o +	
	2. Aislamiento Social Laboral	0 a 2	3 a 5	6 o +	
	3. Desprestigio Personal	0 a 2		3 a 5	6 o +
	4. Agresiones y Humillaciones	0 a 2		3 a 5	6 o +
	5. Robos y Daños	0 a 2	3 a 5	6 o +	
	6. Amenazas	0 a 2		3 a 5	6 o +
Total de Frecuencia		0 a 5	6 a 10	11 a 15	16 o +
		A	B	C	D
Criterios Críticos		0	1 a 2	3 a 4	5 o +
Frecuencias Críticas		0	1 a 3	4 a 6	7 o +



		A		B. Frecuencia			
		SI	NO	0	1	2	3
1. Descréedito de la Capacidad Laboral y Deterioro de las Condiciones de Trabajo	Declaración de Incompetencia: Afirmar en público los errores del afectado; establecerlo como responsable ante los demás de fracasos o bajo rendimiento, etc.						
	Impedir la Competencia: Aislamiento físico; no recibe información de su propio trabajo; impiden realizar su trabajo con normalidad, etc...						
	Demostrar la Incompetencia: Sometimiento a valoraciones o sanciones discriminatorias; tareas inadecuadas, etc...						
2. Aislamiento Social Laboral	Interferencia en el Contacto Social Laboral: Ausencia o deterioro de comunicación sobre aspectos relevantes del trabajo.						
	Restricción del Contacto Social Laboral: Limitación de asistencia a reuniones o de recibir información relevante; aislamiento y rechazo de iguales						
	Prohibición expresa de comunicar con el afectado						
3. Desprestigio Personal	Burlas o ridiculizaciones personales						
	Rumores sobre vida privada						
	Críticas a la vida privada, opciones políticas, religiosas, etc...						
	Agresión Física Explícita						
	Acoso						



4. Agresiones y Humillaciones	Prácticas Laborales Humillantes	SI	NO	0	1	2	3
	Desaparición en el trabajo de objetos personales y de material para la realización del trabajo.	SI	NO	0	1	2	3
5. Robos y Daños	Ruptura o deterioro de objetos o herramientas para la realización del trabajo	SI	NO	0	1	2	3
	Amenazas Directas relativas a la exclusión del puesto o de tipo físico.	SI	NO	0	1	2	3
6. Amenazas	Amenazas Indirectas, expresadas a otras personas sobre la continuidad en el puesto de trabajo	SI	NO	0	1	2	3



TABLA PARA EL CÁLCULO

		EXISTE	FREC U ENCI A	SUM A POR CRIT ER IO
1. Descrédito de la Capacidad Laboral y Deterioro de las Condiciones de Trabajo	Declaración de Incompetencia: Afirmar en público los errores del afectado; establecerlo como responsable ante los demás de fracasos o bajo rendimiento, etc.			
	Impedir la Competencia: Aislamiento físico; no recibe información de su propio trabajo; impiden realizar su trabajo con normalidad, etc...			
	Demostrar la Incompetencia: Sometimiento a valoraciones o sanciones discriminatorias; tareas inadecuadas, etc...			
2. Aislamiento Social Laboral	Interferencia en el Contacto Social Laboral: Ausencia o deterioro de comunicación sobre aspectos relevantes del trabajo.			
	Restricción del Contacto Social Laboral: Limitación de asistencia a reuniones o de recibir información relevante; aislamiento y rechazo de iguales			
	Prohibición expresa de comunicar con el afectado			
3. Desprestigio Personal	Burlas o ridiculizaciones personales			
	Rumores sobre vida privada			
	Críticas a la vida privada, opciones políticas, religiosas, etc.			
	Agresión Física Explícita			



	Acoso personal		
4. Agresiones y Humillaciones	Prácticas Laborales Humillantes		
5. Robos y Daños	Desaparición en el trabajo de objetos personales y de material para la realización del trabajo.		
	Ruptura o deterioro de objetos o herramientas para la realización del trabajo		
6. Amenazas	Amenazas Directas relativas a la exclusión del puesto o de tipo físico.		
	Amenazas Indirectas, expresadas a otras personas sobre la continuidad en el puesto de trabajo		
	SUMAS		