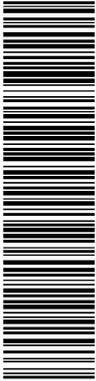


DOCUMENTO Protocolo Acoso Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama MODIF tras MGN 23-10-24	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: AN605-XLY40-O45VG Fecha de emisión: 24 de Enero de 2025 a las 8:11:22 Página 16 de 45	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- Concejala de Recursos Humanos del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA, Firmado 28/11/2024 13:40	ESTADO FIRMADO 28/11/2024 13:40



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1977192-AN605-XLY40-O45VG-6883C30D3AA-1E6CDE507C8F8C261FFFF12D9EBC) generada con la aplicación informática Firmados. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificar/Documentos.do?ent_id=1&idonna=1

- Mujeres con contratos eventuales y temporales.
- En función de la edad (jóvenes o edad avanzada).
- Por orientación sexual y/o identidad de género (personas LGTBI, en definitiva, personas LGTBI+).

c).8 Violencia en el ámbito digital

Dentro de la violencia en el ámbito digital puede presentarse cualquier tipo de el acoso o violencia, incluida la sexual que es ejercida a través de medios digitales.

Se considera violencia sexual en el ámbito digital por ejemplo la difusión actos de violencia sexual, pornografía no consentida y extorsión sexual a través de medios tecnológicos.

El desarrollo de Internet y las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) ha conllevado la aparición de diversas formas de violencia, propiciadas por la extensión y el uso intensivo de dispositivos móviles e Internet, redes sociales y servicios como los de mensajería instantánea o de geolocalización, que han servido de cauce para su proliferación.

Las características de las TIC han dado lugar a nuevas amenazas, derivadas, entre otras, de la velocidad con la que la información se difunde en este entorno, la posibilidad de acceder a la información gracias a los motores de búsqueda y las dificultades para su eliminación. La facilidad para viralizar y la perdurabilidad en el entorno en línea entrañan nuevas situaciones de riesgo, como pueden ser el acceso y la divulgación sin consentimiento de información sensible, de fotografías o videos de carácter íntimo; la vigilancia y monitoreo de actividades en línea; daños a la reputación, con las comunicaciones en las redes sociales de odio «haters», abuso o la toxicidad, etc., resultando especialmente dañinas las conductas conocidas como «sextorsión» o el acoso sexual en línea.

Conductas constitutivas de ciberacoso o acoso digital:

Nos referimos a una serie de conductas: acoso laboral, violencia sexual (acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual o por razón de identidad y expresión de género) cuando estas se realicen a través de medios digitales mediante la grabación, difusión o publicación de mensajes o imágenes que afecten a la intimidad o libertad de la víctima en el ámbito laboral.

Las anteriores modalidades de acoso pueden darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la entidad o centro de trabajo, siempre que haya una posición de poder.

Se entiende que las conductas constitutivas de acoso se producirán, tanto cuando se envíen a la propia persona afectada contenidos degradantes que atenten contra la dignidad de la persona, como cuando se difunda esta información, especialmente videos o imágenes, si de su naturaleza puede deducirse un atentado contra la dignidad y la libertad sexual de las personas.

Es fundamental tener presente que la realización de estas conductas no solo supone un ilícito, sino que lo será también el conocimiento por parte de la organización de estos tratamientos ilícitos de datos, si no se reacciona con actuaciones dirigidas a erradicarlos, en tanto que contraviene la normativa de prevención de riesgos.

En el caso de las personas trabajadoras sometidas al régimen laboral ordinario, el Estatuto de los trabajadores considera como incumplimientos contractuales las ofensas verbales o físicas y el

DOCUMENTO Protocolo Acoso Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama MODIF tras MGN 23-10-24	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: AN605-XLY40-O45VG Fecha de emisión: 24 de Enero de 2025 a las 8:11:22 Página 17 de 45	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- Concejala de Recursos Humanos del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA, Firmado 28/11/2024 13:40
	ESTADO FIRMADO 28/11/2024 13:40



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1977192-AN605-XLY40-O45VG-688C3D03AA-1E6CDE507C8F8C261EFF12D69EBC) generada con la aplicación informática Firmados. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificar/Documentos.do?ent_05=1&idonna=1

acoso en sus distintas vertientes. Igualmente debe tenerse en cuenta que estas conductas pueden suponer también la comisión de un delito.

A modo de ejemplo, son conductas constitutivas de acoso a través de un tratamiento ilícito de datos personales:

- La grabación de imágenes degradantes que afecten a la intimidad de las personas trabajadoras, en particular -pero no solo- cuando estas afecten a la vida y libertad sexual de las personas.
- La difusión de imágenes o videos de contenido sexual entre las personas trabajadoras, ya se trate del envío por quien las haya recibido de forma legítima – el llamado ‘porno vengativo’-, o de la mera difusión en redes sociales o de comunicación (Telegram, WhatsApp) de imágenes o videos de terceras personas.
- La publicación o difusión de mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, etc.) que tenga por objeto menoscabar la dignidad de una persona trabajadora y crear un entorno humillante u hostil, especialmente -pero no solo- cuando estos supongan insinuaciones relativas a la vida sexual de la persona trabajadora.
- La publicación o difusión de comentarios despectivos, chistes ofensivos o demérito de la valía profesional de una persona trabajadora en redes de mensajería instantánea o redes sociales ya tengan un carácter sexual (constitutivos de acoso sexual), ya estén relacionados con el sexo de la persona trabajadora (acoso por razón de sexo) o su orientación o identidad sexual, ya tengan un carácter general (acoso laboral).
- El envío de mensajes o insinuaciones ofensivas de carácter sexual realizadas por redes de mensajería instantánea o redes sociales.
- La difusión de insultos o de rumores falsos, manifestaciones de odio, abuso o tóxicas, empleando redes de mensajería instantánea o redes sociales.

c).9 Discriminación

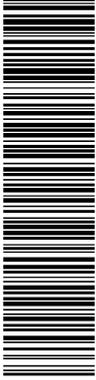
La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, contempla en su Artículo 2. *el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

No obstante, establece excepciones en las que *“podrán establecerse diferencias de trato cuando los criterios para tal diferenciación sean razonables y objetivos y lo que se persiga es lograr un propósito legítimo o así venga autorizado por norma con rango de ley, o cuando resulten de disposiciones normativa (...) o a grupos de población necesitados de acciones específicas para mejorar sus condiciones de vida o favorecer su incorporación al trabajo o a distintos bienes y servicios esenciales y garantizar el ejercicio de sus derechos y libertades en condiciones de igualdad.*

Algunas conductas constitutivas de comportamientos discriminatorios son:

- Conductas que atenten contra la igualdad
- La inducción orden o instrucción de discriminar
- Trato desfavorable

DOCUMENTO .Protocolo Acoso Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama MODIF tras MGN 23-10-24	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: AN605-XLY40-O45VG Fecha de emisión: 24 de Enero de 2025 a las 8:11:22 Página 18 de 45	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- Concejala de Recursos Humanos del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA, Firmado 28/11/2024 13:40	ESTADO FIRMADO 28/11/2024 13:40



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1977192-AN605-XLY40-O45VG-683C30D3AA-1E6CDE507C8F8C261EFFF12D69EBC) generada con la aplicación informática Firmados. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificar/Documentos.do?ent_id=1&idoma=1

- Diferencia de trato y de oportunidades
- Acoso por razón de sexo
- Acoso sexual

Se define como discriminación directa aquella situación en las que se encuentra una persona o colectivo mediante un trato desfavorable con respecto a otra en una situación análoga o comparable, por *razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

La discriminación indirecta se produce cuando un criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas anteriormente descritas.

c).10 Definiciones a efectos del presente procedimiento

La expresión “**persona protegida**” se refiere a todas las personas que forman parte de nuestra organización y, amparadas por el presente procedimiento, se encuentran inmersas en una situación de acoso, ya sea como persona informante, posible víctima de una situación de acoso o denunciada.

La expresión “**persona informante**” se refiere a toda persona que comunica una situación de acoso, pudiendo ser otra persona diferente de la persona que lo padece.

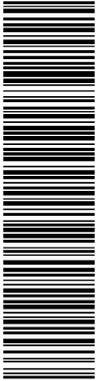
La expresión “**persona denunciada**” se refiere a toda persona respecto de la cual se acusa de someter a otra a una situación de acoso.

La expresión “**conciliación**” se refiere al proceso por el que se insta a las partes a resolver las cuestiones objeto de litigio entre ellos y a alcanzar una solución mutuamente aceptable que elimine la situación presentada.

5. NORMATIVA Y CRITERIOS LEGALES

- La Constitución Española, en su artículo 14 dispone que los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- El Estatuto de los Trabajadores establece, en el artículo 4.2, el derecho de todo trabajador a la no discriminación y al respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad.
- La Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, recoge en el art. 95.2 entre las faltas disciplinarias de carácter muy grave, el acoso laboral, así como toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales impone a todas las organizaciones laborales, incluidas las Administraciones Públicas, el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados, identificando los riesgos no sólo de carácter físico, sino también, aquellos de carácter psicosocial que puedan causar un deterioro en su salud.

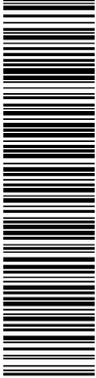
DOCUMENTO Protocolo Acoso Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama MODIF tras MGN 23-10-24	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: AN605-XLY40-O45VG Fecha de emisión: 24 de Enero de 2025 a las 8:11:22 Página 19 de 45	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- Concejala de Recursos Humanos del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA, Firmado 28/11/2024 13:40 ESTADO FIRMADO 28/11/2024 13:40



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1977192-AN605-XLY40-O45VG-6883C30D3AA-1E6CDE507C8F8C261EFFF12D69EBC) generada con la aplicación informática Firmados. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificarDocumentos.do?ent_id=1&idfirma=1

- La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en el artículo 173.1. establece que el que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la 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 prevaleciendo 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.
- El texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, común a todas las Administraciones públicas, Capítulo II Infracciones Laborales, considera:
 - Art. 7.10. Son Infracciones graves... establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 de la Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente.
 - Art. 7.13. Son Infracciones graves... no cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación (Introducido por la disposición adicional decimocuarta de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).
 - Art. 8.11. Son Infracciones muy graves... los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.
 - Art. 8.13. Son Infracciones muy graves... el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.
 - Art. 8.13 bis El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo. (Introducido por el apartado dos de la disposición adicional decimocuarta de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).
- La Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. Capítulo III Medidas, Art. 28.1. d) Se entenderá por acoso toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad entre hombres y mujeres, establece en su artículo 51, en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la obligación de las Administraciones Públicas de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

DOCUMENTO Protocolo Acoso Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama MODIF tras MGN 23-10-24	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: AN605-XLY40-O45VG Fecha de emisión: 24 de Enero de 2025 a las 8:11:22 Página 20 de 45	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- Concejala de Recursos Humanos del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA, Firmado 28/11/2024 13:40
	ESTADO FIRMADO 28/11/2024 13:40



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1977192-AN605-XLY40-O45VG-6883C30D3AA-1E6CDE507C8F8C261FEFF12D69EBC) generada con la aplicación informática Firmados. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificar/Documentos.do?ent_id=1&idonna=1

- El artículo 2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, indica lo siguiente: *“Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.”*
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en particular lo referido al Artículo 12. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación con el objeto de objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, respetar la igualdad de las personas.
- Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. Orientada a reforzar el cumplimiento de la normativa y la denuncia de su incumplimiento.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso, ratificado por España vigente desde el 25 de mayo de 2023.

Por último, comentar que el criterio técnico CT 104/2021 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social avala lo establecido en el CT 69/2009 sobre acoso y violencia en el trabajo, si bien introduce un cambio importante en la conducta de acoso, al considerar que no es necesario acreditar la intencionalidad de hacer daño, sino que bastaría con acreditar la presencia de un nexo de causalidad adecuado entre el comportamiento y el resultado del mismo sobre la persona trabajadora fruto de esta violencia (conducta deliberada).

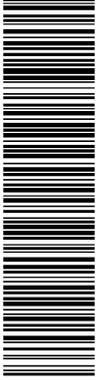
6. PRINCIPIOS DIRECTORES DEL PROTOCOLO

6.1 Prevención del acoso laboral

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad entre hombres y mujeres, establece en su artículo 48, en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la obligación de las declara que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de este derecho fundamental en conformidad con la declaración Universal de los Derechos Humanos de la OIT, se reconoce la necesidad de adoptar medidas para garantizar que todos los miembros del personal disfruten de igualdad de trato, reconociendo que todas las formas de acoso constituyen, no sólo una afrenta al trato equitativo, sino también una falta muy grave que no puede, ni debe ser tolerada.

Los comportamientos antedichos ocasionan daños a la salud mental o física y al bienestar de los individuos, siendo calificados como maltrato físico y/o psicológico a las personas. Asimismo,

DOCUMENTO .Protocolo: Protocolo Acoso Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama MODIF tras MGN 23-10-24	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: AN605-XLY40-O45VG Fecha de emisión: 24 de Enero de 2025 a las 8:11:22 Página 21 de 45	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- Concejala de Recursos Humanos del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA, Firmado 28/11/2024 13:40	ESTADO FIRMADO 28/11/2024 13:40



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1977182-AN605-XLY40-O45VG-6883C30D3AA-1E6CDE507C8F8C261EFFF12D69EBC) generada con la aplicación informática Firmados. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificar/Documentos.do?ent_id=1&idforma=1

también perjudican los objetivos y la labor de la entidad; por consiguiente, el AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA se compromete a atender todos los casos de acoso de los que tenga conocimiento por parte de las personas trabajadoras de la entidad, todo ello sin menoscabo de las acciones civiles y/o penales que la persona acosada pueda o quiera ejecutar.

El AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA dispone que la violación de los derechos establecidos en el presente protocolo será objeto de medidas disciplinarias y demás medidas que considere pertinentes la entidad al amparo de la normativa laboral.

6.2 Garantías de protección (prohibición de represalias)

El AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA garantiza el derecho a utilizar el presente procedimiento sin temor a ser objeto de represalias o de amenazas de sufrirlas, ni de intimidación, ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se aplicará por igual tanto a las personas que formulen una denuncia, como a aquellas que faciliten información en relación con dicha denuncia o a las personas denunciadas; es decir, a todas las personas implicadas.

Las personas que denuncien una posible situación de acoso, así como las personas denunciadas de su posible realización, tendrán derecho a solicitar de sus superiores jerárquicos correspondientes, como una de las medidas cautelares, dejar de trabajar con la persona o personas denunciadas o la persona Informante (distanciamiento social) o modificación de los horarios de trabajo para evitar la coincidencia en el lugar de trabajo si esto fuera posible, sin temor a ser objeto de ningún tipo de desventaja o represalia. La Dirección del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS valorará en cada caso la actuación a implantar atendiendo a cada situación concreta.

Se respetará el derecho de defensa de las partes afectadas. Así mismo, se les informará de la posibilidad de comparecer acompañados.

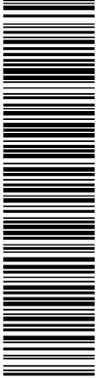
La persona denunciada podrá conocer el expediente, sin que se revele información o datos que pudieran identificar a la persona informante.

6.3 Sensibilización, información y transparencia

El AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA acuerda formular y aplicar estrategias que incluyan elementos de información, educación, capacitación, seguimiento y evaluación con el objeto no sólo de prevenir el acoso, sino también de influenciar sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la organización, de conformidad con el espíritu y la intención del presente acuerdo. Tanto las personas que ocupan cargos de responsabilidad como el resto del personal recibirán información y/o formación respecto del funcionamiento práctico de este procedimiento.

El AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA destaca que incumbe a todo el personal la responsabilidad de cumplir con las disposiciones en materia de acoso (psicológico, por razón de sexo, discriminatorio,) y cualquier tipo de violencias, entre ellas las sexuales (acoso sexual o acoso por razón de sexo y en el ámbito digital) y se compromete a realizar todas las actuaciones que sean necesarias para garantizar que todo el personal colabore en la aplicación y el funcionamiento eficaz del mismo, mediante la debida información y accesibilidad al procedimiento y a sus medidas.

DOCUMENTO .Protocolo: Protocolo Acoso Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama MODIF tras MGN 23-10-24	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: AN605-XLY40-O45VG Fecha de emisión: 24 de Enero de 2025 a las 8:11:22 Página 22 de 45	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- Concejala de Recursos Humanos del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA, Firmado 28/11/2024 13:40	ESTADO FIRMADO 28/11/2024 13:40



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1977192-AN605-XLY40-O45VG-6883C30D3AA-1E6CDFE07C8F8C261EFFF12D69EBC) generada con la aplicación informática Firmados. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificar/Documentos.do?ent_id=1&idonna=1

6.4 Confidencialidad y respeto a la intimidad

EL AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA reconoce su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad durante todo el proceso abarcado por este procedimiento con especial cuidado de garantizar la confidencialidad de la identidad del informante y de todos aquellos participantes en el proceso. Toda información relativa a evaluar la existencia de una situación de acoso se manejará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todos los implicados.

La entidad se compromete a proporcionar a las partes implicadas la asistencia y el apoyo necesario para intentar, cuando sea posible, que una situación de acoso comunicada pueda solucionarse de manera rápida y satisfactoriamente para todas las partes.

La dirección del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA tratará todos los datos con el máximo sigilo profesional y confidencialidad, cumpliendo escrupulosamente lo dispuesto en las diversas normas de aplicación.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Las personas trabajadoras de la entidad que puedan encontrarse inmersas en un proceso en aplicación del presente procedimiento, se comprometen a guardar la máxima discreción y confidencialidad en referencia a la información a la que puedan acceder, no difundiéndola bajo ningún concepto y por ninguna vía.

La persona informante, al desencadenar el presente procedimiento mediante los mecanismos que se describirán a continuación, reconoce haber sido informada sobre su contenido, proceso y consecuencias que su aplicación puede tener, aceptando las mismas. Asimismo, reconoce y acepta que, de desistir de la demanda durante el proceso de toma de datos y análisis, el AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA pueda proseguir con el procedimiento hasta su conclusión, al objeto de preservar la seguridad y salud de los empleados de la entidad.

Se respetará el principio de presunción de inocencia de la supuesta persona denunciada.

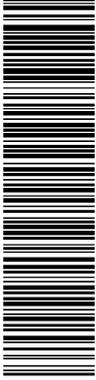
A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la informante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todo el proceso cumplirá con la normativa vigente en relación a la protección de los datos personales de las personas participantes.

6.5 Diligencia y celeridad

EL AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA se compromete a tratar toda comunicación de posible situación de acoso con la máxima celeridad posible, estableciendo para ello, los plazos máximos necesarios para la resolución de cada una de las acciones definidas en el presente protocolo. El AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA se compromete a cumplir con dichos plazos salvo en situaciones claramente objetivas y justificables que los impidan.

DOCUMENTO .Protocolo: Protocolo Acoso Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama MODIF tras MGN 23-10-24	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: AN605-XLY40-O45VG Fecha de emisión: 24 de Enero de 2025 a las 8:11:22 Página 23 de 45	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- Concejala de Recursos Humanos del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA, Firmado 28/11/2024 13:40	ESTADO FIRMADO 28/11/2024 13:40



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1977192-AN605-XLY40-O45VG-6883C30D3AA-1E6CDE507C8F8C261FEFF12D69EBC) generada con la aplicación informática Firmados. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificar/Documentos.do?ent_id=1&idonna=1

6.6 Comisión de investigación

Se creará una Comisión de investigación (CI), mediante acta de constitución (ver Anexo I), que en el ámbito de este procedimiento tiene encomendada la aceptación o no a trámite de las comunicaciones de posibles situaciones de acoso laboral, el diagnóstico de dichas situaciones y la propuesta de medidas correctoras en materia de acoso en el trabajo.

La Comisión estará constituida de manera permanente y se adecuará según los resultados de los cargos políticos y sindicales

Las personas que compongan la CI podrán estar asignados a centros de trabajo del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA distintos de los de los trabajadores afectados en la denuncia.

Las personas que compongan la CI recibirán una formación adecuada a su participación en la Comisión de investigación. Dicha formación deberá incluir siempre conocimientos en factores de riesgos psicosocial, conflicto y acoso laboral en el trabajo.

Los miembros de la CI podrán ser sustituidos por otras personas del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA que realicen funciones similares si se dan las siguientes situaciones en relación a la persona Informante o denunciada: relación de parentesco o afinidad y amistad, enemistad manifiesta con los mismos o ser persona afectada. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Quienes integren la CI se comprometen a guardar secreto profesional, imparcialidad y respeto a todos los casos que traten en el seno de la Comisión. Los trabajos de dicha Comisión deberán de garantizar en todo momento la intimidad y dignidad de las personas involucradas.

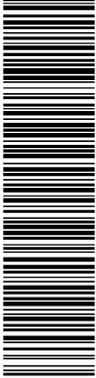
Quienes integren la CI se comprometen a dar soporte a las personas que denuncien estar en situación de acoso psicológico y/o sexual, por razón de sexo y otro tipo de violencia dentro del ámbito laboral, y a cerciorarse de que realmente puedan estar padeciendo este tipo de situaciones. Así mismo, informarán a las personas involucradas en los posibles casos de acoso sobre sus derechos y las obligaciones en cada caso, sobre las opciones y las posibles vías de resolución del conflicto (canales internos y externos de comunicación).

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La CI, si lo considera oportuno, podrá contratar los servicios de agentes externos especializados para la colaboración en la realización de las investigaciones de acoso. Los agentes externos deberán aportar un informe que quedará en custodia de la CI con carácter confidencial.

Las normas básicas de funcionamiento de la Comisión de investigación son las siguientes:

DOCUMENTO .Protocolo: Protocolo Acoso Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama MODIF tras MGN 23-10-24	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: AN605-XLY40-O45VG Fecha de emisión: 24 de Enero de 2025 a las 8:11:22 Página 24 de 45	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- Concejala de Recursos Humanos del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA, Firmado 28/11/2024 13:40	ESTADO FIRMADO 28/11/2024 13:40



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1977192-AN605-XLY40-O45VG-6883C30D3AA-1E6CDE507C8F8C261FEFF12D9EBC) generada con la aplicación informática Firmados. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificar/Documentos.do?ent_id=1&idonna=1

- Todas las actuaciones de la Comisión serán documentadas por escrito, levantando acta en todas sus reuniones.
- Los documentos que compongan la instrucción serán codificados, de forma que se preserve la intimidad de las personas involucradas.
- Se deben de custodiar en todo momento los documentos obtenidos por las partes una vez iniciado el protocolo.
- La CI, valorará en cada caso las actuaciones pertinentes a implantar atendiendo a cada situación concreta.
- En el seno de la CI, las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.
- A finalizar todo proceso de investigación, la CI entregará un informe de conclusiones (en los términos establecidos en el apartado 7.3 del presente protocolo) a las personas implicadas y a la dirección del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA, omitiendo nombres de las personas que han sido testigos u otros datos que pudieran ser identificativos o que no garanticen la confidencialidad y anonimato de las personas afectadas.

La Comisión de investigación se registrará en su funcionamiento por su propio reglamento.

7. APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

A continuación, se desarrollan las cuatro fases principales que contempla el procedimiento:

- Fase de denuncia
- Fase de investigación
- Fase de resolución
- Fase de post-resolución

7.1 Fase de denuncia. Inicio del procedimiento.

El procedimiento se inicia cuando una persona trabajadora del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA se siente objeto de un conflicto interpersonal de especial relevancia para ella, que afecta de manera negativa a su salud y a su trabajo. El inicio del procedimiento también puede venir motivado por situaciones de mayor gravedad definidas como acoso psicológico, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio y/o violencia sexual (acoso sexual, y en el ámbito digital) y otros tipos de violencia en el ámbito laboral.

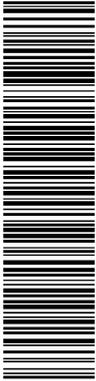
Para activar el procedimiento y por tanto la denuncia, la persona trabajadora víctima de la situación o cualquier otra persona trabajadora que tenga conocimiento de la misma podrá comunicar la denuncia de forma nominal o anónima y por escrito y/o verbalmente.

En las denuncias o quejas escritas se podrá utilizar la Ficha de Comunicación de posibles situaciones de acoso que figura en el Anexo 2 del presente protocolo. La denuncia escrita podrá ser entregada de la siguiente manera:

- Por registro, sin la necesidad de realizarlo por registro y en sobre cerrado dirigido a uno de los miembros de la Comisión de Investigación.

La **denuncia verbal** podrá comunicarse presencialmente, por teléfono o a través de sistema de mensaje de voz.

DOCUMENTO Protocolo Acoso Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama MODIF tras MGN 23-10-24	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: AN605-XLY40-O45VG Fecha de emisión: 24 de Enero de 2025 a las 8:11:22 Página 25 de 45	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- Concejala de Recursos Humanos del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA, Firmado 28/11/2024 13:40 ESTADO FIRMADO 28/11/2024 13:40



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1977192-AN605-XLY40-O45VG-6883C30D3AA-1E6CDFE97C8F8C261FFFF12D9EBC) generada con la aplicación informática Firmados. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificar/Documentos.do?ent_id=1&idoma=1

Las quejas o denuncias informadas de forma verbal, previa información y consentimiento del informante, deberán registrarse mediante grabación o transcripción completa y exacta de la conversación mantenida con las personas encargadas de la recepción de la denuncia.

El informante podrá comprobar, rectificar y aceptar mediante su firma la transcripción de la conversación.

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Se remitirá con acuse de recibo a la persona informante, confirmación de recepción de la denuncia en un plazo máximo de 5 días desde el recibimiento de la misma.

En el momento en que la CI reciba la grabación de la denuncia o el escrito, se reunirá para el estudio de la denuncia recibida y activar el presente protocolo.

La puesta en marcha del protocolo no impide la utilización paralela o posterior de vías administrativas o judiciales (Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social y jurisdicción civil, laboral o penal).

Las denuncias serán secretas y se garantizará en todo momento la confidencialidad de las partes afectadas.

Se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo todas las denuncias, incluidas las anónimas, con la excepción de aquellas que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

La persona informante que inicie el procedimiento aportará cuanta documentación sobre el tema obre en su poder y facilitará toda la información que considere pertinente o le soliciten las personas que estén realizando la intervención psicosocial. (Diario de Incidentes publicado por el INSST).

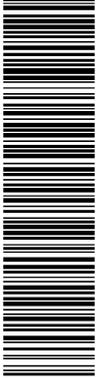
7..2 Fase de investigación.

1. La CI, al tener conocimiento de la queja o denuncia por la persona informante se pondrá en contacto con ella de manera inmediata a través de los medios comunicados en la denuncia en un plazo máximo de 5 días hábiles, solicitándole cuanta información inicial le sea imprescindible, al objeto de disponer de una visión ajustada de los acontecimientos, y poniendo en marcha el procedimiento.

Para iniciar la investigación, se revisará la información contenida en la grabación, transcripción de la denuncia o Ficha de comunicación de posibles situaciones de acoso. Se considera necesario disponer de la siguiente información (aquella que no conste en la Ficha deberá solicitarse a la persona informante):

- La persona informante aportará de manera voluntaria, la manera de comunicarse con ella (número de teléfono o e-mail) y su nombre y apellidos.
- Nombre y apellidos de la persona denunciada y relación laboral.
- La naturaleza de la situación, y persona a que se encuentra sometida a ella (conflicto interpersonal, acoso psicológico, acoso sexual, ciberacoso, u otro tipo de violencias.).
- Nombre de los/las testigos (de existir), que la persona informante solicita sean escuchados durante la intervención psicosocial.
- Conjunto de datos del historial sociolaboral relevantes de la persona informante.
- Descripción del puesto de trabajo, funciones, departamento, etc.

DOCUMENTO Protocolo Acoso Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama MODIF tras MGN 23-10-24	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: AN605-XLY40-O45VG Fecha de emisión: 24 de Enero de 2025 a las 8:11:22 Página 26 de 45	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- Concejala de Recursos Humanos del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA, Firmado 28/11/2024 13:40 ESTADO FIRMADO 28/11/2024 13:40



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1977192-AN605-XLY40-O45VG-6883C30D3AA-1E6CDE507C8F8C261EFFF12D69EBC) generada con la aplicación informática Firmados. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificar/Documentos.do?ent_id=1&idfirma=1

– Descripción cronológica del conflicto.

– Otra información que pudiera ser relevante para la investigación.

2. Si la persona informante es distinta de la persona que presuntamente está sufriendo una posible situación de acoso, esta última deberá ratificar por escrito el/los hechos denunciados a quien inicie el procedimiento y remitir el escrito formalmente antes de darse comienzo a la intervención psicosocial que proceda.

3. En los supuestos de denuncia de acoso por razón de sexo o por violencia sexual (acoso sexual, o violencia en el ámbito digital), la persona afectada podrá solicitar exponer la situación a una persona del mismo sexo si así lo deseara.

4. No podrá participar en la instrucción del expediente ninguna persona afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta respecto de la persona Informante o de la persona denunciada.

5. La CI, atendiendo a los datos obtenidos del análisis preliminar y de la gravedad de los acontecimientos o a la solicitud de la propia persona demandante, valorará de manera inmediata, con un plazo máximo de diez días, si procede actuación. La decisión de no admitir a trámite la denuncia, se motivará por escrito y se comunicará dentro de los cinco días hábiles siguientes.

6. De proceder inicialmente la actuación, la CI valorará recomendar por escrito la aplicación, de forma inmediata, de medidas preventivas cautelares (distanciamiento social o modificación de los horarios de trabajo) para evitar la coincidencia en el lugar de trabajo, al objeto de preservar la seguridad y salud de las personas implicadas; en cuyo caso, estas medidas serán aplicadas directamente por la dirección del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA.

7. La CI informará a las personas implicadas del inicio de la investigación y de la necesidad de mantener una reunión individual con cada una de ellas, acordando previamente con cada una de ellas la fecha y horario de la misma en un plazo máximo de 10 días hábiles. En ningún caso se les facilitará la denuncia y se preservará siempre la identidad del informante.

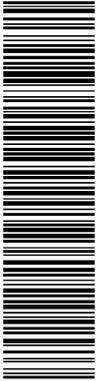
8. La persona denunciada deberá conocer la queja que se ha comunicado sobre ella, siempre de manera sucinta y sin detalles, pruebas o cualquier otra información que pudieran revelar la identidad del informante. No obstante, esta información se podrá comunicar en el momento de la entrevista inicial en caso de considerar que el conocimiento previo de la denuncia pudiera obstaculizar la investigación.

9. Se acordará una reunión en el centro de trabajo con las personas implicadas, a no ser que éstas manifiesten lo contrario; en cuyo caso, se realizará en el lugar y en la forma que se acuerde con las mismas.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada, salvo que las circunstancias particulares del caso a criterio de la CI o del asesor experto aconsejen otro orden. Ambas partes implicadas podrán solicitar ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

10. Actuaciones en casos de menor gravedad. Fase dialogada. Mantenido las reuniones pertinentes y atendiendo a las características y gravedad del caso, la CI valorará la posibilidad de conciliación entre las partes enfrentadas en los casos de conflicto interpersonal de menor gravedad, proponiendo a las mismas las pautas de actuación,

DOCUMENTO Protocolo Acoso Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama MODIF tras MGN 23-10-24	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: AN605-XLY40-O45VG Fecha de emisión: 24 de Enero de 2025 a las 8:11:22 Página 27 de 45	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- Concejala de Recursos Humanos del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA, Firmado 28/11/2024 13:40 ESTADO FIRMADO 28/11/2024 13:40



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1977192-AN605-XLY40-O45VG-6883C30D3AA-1E6CDEF07C8F8C261EFFF12D9EBC) generada con la aplicación informática Firmados. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificar/Documentos.do?ent_id=1&idonna=1

comportamiento y acercamiento que estime oportunas, acordando la realización de una reunión conjunta en la que buscar puntos en común, en el plazo de 7 días hábiles.

La pretensión de esta fase es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes

De aceptar las partes intervinientes la adopción de dicha vía de resolución (reunión de conciliación entre ambas partes con CI) se plantearán, consensuarán y comprometerán a una serie de actuaciones, planificando la CI una reunión de seguimiento transcurridos 30 días hábiles, momento en el que de ser satisfactorio el proceso, se dará por concluido y subsanado el conflicto, cerrando el caso. De haber intervenido en esta última fase el órgano externo de mediación de la Administración pública, será dicho organismo quien organice, en la fecha que estime conveniente, esta reunión de seguimiento y/o aportación de la planificación de medidas acordadas que se hayan adoptado sobre el caso tratado, para de esta forma poder dar por finalizado el proceso correspondiente.

En los casos que el método de resolución de conflicto adoptado y descrito en el párrafo anterior no arroje un resultado satisfactorio, se indagará y propondrán, por parte de la CI, otras vías de resolución alternativas.

En caso de resolución a través de esta fase dialogada, se levantará acta por parte de la Comisión de la solución adoptada en esta fase y se informará a la dirección del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA. Así mismo, en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras y/o a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

11. Actuaciones en casos de mayor gravedad. En los casos de mayor gravedad (sospechas fundadas de acoso psicológico, discriminatorio, por razón de sexo, violencias sexuales, etc. o cuando las medidas de conciliación anteriores no resultarán efectivas, se indagarán y propondrán vías de resolución alternativas, continuando con la investigación de una manera más detallada y exhaustiva, atendiendo a las siguientes pautas:

- Se valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, a propuesta de la CI, la dirección del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA adoptará, por tanto, las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas tales como separar a las partes implicadas mientras se desarrolla la investigación.
- Se recabará cuanta información se considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas.
- Se determinarán las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de las personas demandantes y demandadas.
- En aquellos casos cuya gravedad desaconseje optar de manera inicial por medidas de conciliación, como es el caso del acoso y de las violencias sexuales, propiciarán una comunicación inmediata a la dirección del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA por parte de la CI inhibiéndose ésta del proceso, siendo la dirección del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA la encargada de aplicar las medidas preventivas de manera inmediata y cuantas acciones de carácter legal estime necesarias, al objeto de preservar la seguridad y salud de las personas implicadas.