



Exp.: 6726/2025

ANUNCIO

ASUNTO: APROBACIÓN PROTOCOLO DE ACTUACION ANTE SITUACIONES DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL DEL EXCMO. CABILDO INSULAR DE EL HIERRO

El Consejo de Gobierno Insular del Excmo. Cabildo de El Hierro, en sesión ordinaria celebrada con fecha 11 de diciembre de 2025, adoptó acuerdo cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

"PRIMERO: Aprobar el Protocolo de Actuación para situaciones de acoso en el ámbito laboral del Cabildo Insular de El Hierro, que consta como Anexo.

SEGUNDO: Ordenar la publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, en la página web, en la intranet de la Corporación y en el Portal de Transparencia.

TERCERO: El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

CUARTO: El presente acuerdo es un acto administrativo que pone fin a la vía administrativa, tal como establece el artículo 83 de la Ley 8/2015, de 1 de abril, de Cabildos Insulares, y artículo 114 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Que el expresado acuerdo puede ser recurrido potestativamente en reposición ante el Consejo de Gobierno Insular del Excmo. Cabildo Insular de El Hierro, en el plazo de un mes, o ser impugnada directamente ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de S/C de Tenerife en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la recepción de la presente notificación, sin perjuicio de que puede ejercitar, en su caso, cualquier otro recurso que estime procedente, todo ello conforme a lo establecido en el artículo 84.1 de la Ley 8/2015, de 1 de abril, de Cabildos Insulares, en relación con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, 8.1 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, modificada por la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre.

Interpuesto recurso de reposición no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto, transcurrido un mes sin que se notifique su resolución.

QUINTO: Comunicar a los empleados públicos del Cabildo Insular de El Hierro, a la





Secretaría, al departamento de Recursos Humanos, el Área de Modernización y Nuevas Tecnologías y a los órganos de representación sindical".

LA PRESIDENCIA,
(Firmado electrónicamente)



ANEXO

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL DEL EXCMO. CABILDO INSULAR DE EL HIERRO

Introducción

La Constitución Española reconoce en su artículo 14, como derechos fundamentales de las personas, la igualdad y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como en el artículo 15, el derecho a la vida y a la integridad física y moral y a no ser sometidos a tratos degradantes, el derecho a la libertad personal en su artículo 17 y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen en su artículo 18.

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y el acoso y la violencia son ilícitos constitutivos de múltiples ofensas que pueden vulnerar todos los derechos fundamentales mencionados y, en particular, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo vulneran el derecho a la no discriminación por razón de sexo, pues constituyen una forma de violencia de género.

Además, cuando tales ilícitos se producen en el ámbito de una relación de empleo, sea laboral o funcionarial, se vulneran las garantías constitucionales vinculadas al derecho al trabajo que reconoce el artículo 35 de la Constitución, lo que obliga a poner en valor el mandato que a los poderes públicos dirige el artículo 40.2 de la propia Carta Magna de velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Todas estas formas de violencia en el trabajo han sido objeto de atención en el ámbito del derecho comunitario. Ya la Recomendación de 27 de noviembre de 1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incorporaba un anexo donde se contenía el Código de Conducta para prevenir el acoso sexual en el trabajo.

La posterior Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, que ha sido objeto de refundición en la más reciente Directiva 2006/54/CE, define tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, considerándolos discriminatorios, sexistas y prohibidos y estableciendo la obligación de los Estados miembros de alentar al empresariado y responsables del acceso a la formación y a adoptar medidas para la prevención.

En cuanto al acoso discriminatorio, aparece definido y asimismo regulado en términos semejantes de prohibición y prevención, tanto en la Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, como en la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que contempla la no discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Con respecto al acoso por orientación o identidad sexual, es la Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias, la que en su artº. 11.2 contempla la obligación de los poderes públicos de garantizar el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación por razones de sexo, género (...), orientación o identidad sexual (entre otras), concretando en su artº. 18 que reconocerán, de acuerdo con la ley, el derecho de las personas a su identidad de género y garantizarán la no discriminación por este motivo o por su orientación sexual.

La Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el trabajo 2001/2339 (INI), de 20 de septiembre de 2001, recomendaba a los Estados miembros poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar el problema y evitar que se repita.

Finalmente, el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, de 26 de abril de 2007, contempla más genéricamente la prevención de los fenómenos del acoso y de la violencia en el lugar de trabajo.

Con el amparo de las recién citadas normas constitucionales y comunitarias, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, define las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo y las prohíbe en la medida en que las califica de discriminación por razón de sexo (artículo 7), obligando a las empresas a promover las condiciones de trabajo que eviten esas conductas y a arbitrar procedimientos





específicos para su prevención y para dar cauce a denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes las han padecido (artículo 48).

El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social, define como acoso toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo [artículo 2.f)].

Por su lado, la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, ha realizado la transposición de las antes citadas Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, definiendo el acoso (artículo 28).

Además de lo anterior, el Código Penal tipifica desde 1995 el acoso sexual (en su artículo 184) y desde 2010 el acoso laboral (en su artículo 173).

La prevención del acoso y la violencia en el trabajo encuentra un fundamento adicional en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en la medida en que comprende los riesgos psicosociales.

En desarrollo de estas normas, se alcanzó el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado (BOE de 1.6.11) y el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella (BOE de 8.8.11), los cuales han sido tomados como referencia. Asimismo, se ha tomado también como referencia el Acuerdo de 28 de enero de 2016 de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial (BOE de 17.2.16), que recoge el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en la Carrera Judicial.

Dada la trascendencia de los derechos constitucionales afectados por el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y el acoso y violencia en el trabajo, se han incluido estas actuaciones dentro de las faltas disciplinarias expresadas en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, concretándose en su artículo 95.2.o) (acoso laboral) y en el artículo 95.2.b) (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).

Además de lo anterior y en coherencia con ello, el TREBEP reconoce en su artículo 53.4, como principio ético al que deben ajustar su conducta los empleados públicos el de evitar toda actuación que pueda producir discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión, convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Concluyendo la disposición adicional octava del mismo texto legal el deber de las Administraciones Públicas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Pero no basta con una actuación disciplinaria, pues la misma llega cuando el daño ya se ha materializado. Es necesario prevenir el acoso y la violencia en su origen, estableciendo al efecto, según recomiendan en especial las normas comunitarias a las que se ha hecho referencia, un procedimiento informal de solución.

Todo lo anterior aconseja la aprobación de un Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia en El Excmo. Cabildo Insular de El Hierro que incluya todas sus manifestaciones: acoso moral, laboral o psicológico; sexual, por razón de sexo, orientación o identidad sexual y por cualquier otra circunstancia discriminatoria, como manifestación formal del compromiso político de tolerancia cero con respecto a situaciones o manifestaciones de acoso y garantía de que dicha política de tolerancia cero sea reconocida por la totalidad de sus Áreas, sirviendo de instrumento general de actuación frente a todos los tipos de acoso que pudieran producirse en cualquiera de sus centros de trabajo, siendo su objetivo establecer medidas preventivas que lo eviten, procedimientos formales e informales que ayuden a resolverlo en caso de que se produzcan y pautas para la recuperación del proyecto de vida personal y profesional de las personas que lo sufran.

De conformidad con lo establecido en el marco normativo citado se reconoce y declara la necesidad de prevenir





las conductas de acoso en el trabajo, de imposibilitar su aparición y de erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito de la administración pública, manifestando como principio básico de actuación el derecho de los empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno en el desempeño de sus funciones.

El artículo 37.1.j) del TREBEP ya citado establece que serán objeto de negociación en su ámbito respectivo las materias que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales y, en tal sentido, el artículo 34.1 de la citada Ley 31/1995, de 8 de noviembre, reconoce el derecho de los trabajadores a la participación y representación en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en su trabajo.

ÍNDICE

SECCIÓN I: ASPECTOS GENERALES

- Artículo 1.- Objeto.
- Artículo 2.- Ámbito orgánico y subjetivo de aplicación.
- Artículo 3.- Deber de sigilo profesional.
- Artículo 4.- Protección de datos de carácter personal.
- Artículo 5.- Criterios de actuación en el procedimiento.
- Artículo 6.- Competencias orgánicas.

SECCIÓN II: ACTUACIONES

Subsección 1ª.- INICIO

- Artículo 7.- Denuncia.
- Artículo 8.- Inicio de oficio.
- Artículo 9.- Admisión a trámite.
- Artículo 10.- Personas que ostentan la condición de Alto Cargo.
- Artículo 11.- Medidas cautelares.

Subsección 2ª.- COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

- Artículo 12.- Comisión de investigación.

Subsección 3ª.- INSTRUCCIÓN

- Artículo 13.- Órgano competente para la instrucción.
- Artículo 14.- Inicio de la investigación.
- Artículo 15.- Entrevistas.
- Artículo 16.- Comparecencia ante la Comisión de Investigación.
- Artículo 17.- Actuaciones complementarias.

Subsección 4ª.- FINALIZACIÓN

- Artículo 18.- Informe de investigación.
- Artículo 19.- Informe-extracto.
- Artículo 20.- Actuaciones del órgano gestor.

Subsección 5ª.- OBLIGACIÓN DE COLABORACIÓN Y DERECHO A LA INFORMACIÓN

- Artículo 21.- Colaboración.
- Artículo 22.- Información.

Subsección 6ª.- EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS ACORDADAS

- Artículo 23.- Ejecución y seguimiento de las medidas.
- Artículo 24.- Registro y seguimiento estadístico.

SECCIÓN III ESTRATEGIAS DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN





Artículo 25.- Formación.

Artículo 26.- Comunicación y difusión.

ANEXOS

ANEXO I: Tipos de acoso discriminatorio en el entorno laboral.

ANEXO II: Solicitud para iniciar el Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral.

ANEXO III: Denuncia por acoso en el entorno laboral.

ANEXO IV: Compromiso de confidencialidad y no divulgación de información reservada (miembros de la comisión de investigación).

ANEXOS

ANEXO I: Tipos de acoso discriminatorio en el entorno laboral.

ANEXO II: Solicitud para iniciar el Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral.

ANEXO III: Denuncia por acoso en el entorno laboral.

ANEXO IV: Compromiso de confidencialidad y no divulgación de información reservada (miembros de la comisión de investigación).

ANEXO V: Compromiso de confidencialidad y no divulgación de información reservada (asesores).

ANEXO VI: Consentimiento para la grabación de las entrevistas realizadas por las personas miembros de la comisión de investigación.

ANEXO VII: Glosario de términos

Artículo 1.- Objeto

1. A través del presente instrumento se establece un Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral de El Excmo. Cabildo Insular de El Hierro (en adelante, el Protocolo), en cualquiera de sus formas; moral, laboral y psicológica y por cualquier otra circunstancia discriminatoria.

Podrán ser objeto de denuncia, a través del presente Protocolo, las conductas de presunto acoso que se estén desarrollando en el momento de presentación de la denuncia, o como máximo, que hubieran concluido en los seis meses anteriores a la fecha de presentación.

2. La actuación de El Cabildo Insular de El Hierro se llevará a cabo conforme al procedimiento administrativo Común establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y demás normas de aplicación, teniendo en cuenta los criterios de actuación establecidos en el presente Protocolo.

Artículo 2.- Ámbito orgánico y subjetivo de aplicación

1. El Protocolo será de aplicación al conjunto de Áreas de El Cabildo Insular de El Hierro.

2. Este Protocolo será de aplicación a todo el personal de El Cabildo Insular de El Hierro que preste sus servicios en los ámbitos descritos en el apartado anterior, con independencia del vínculo jurídico que ostenten.

Se aplicará también al personal que desempeñe Altos Cargos en los referidos ámbitos.

3. Será de aplicación en todos los supuestos de acoso previstos en el artículo 1, en los términos en que son definidos en el Anexo I de este Protocolo, salvo, en su caso, Protocolo específico.

Artículo 3.- Deber de sigilo profesional

1. Todas las autoridades y el personal al servicio de esta Administración Pública que intervengan directa o indirectamente en el ámbito de este Protocolo estarán sujetos al deber de sigilo profesional en todo momento, desde que tuvieren conocimiento de la información dimanante de los expedientes y con posterioridad incluso a la extinción del vínculo jurídico con la Administración, no pudiendo en ningún caso revelar el contenido de las actuaciones e informaciones recibidas salvo que concurra deber público inexcusable.

Las personas que formen parte de las Comisiones de Investigación en calidad de miembros o de asesores deberán





suscribir, en el momento de su constitución, el compromiso de confidencialidad que figura en los Anexos IV y V de este Protocolo.

2. También deberán suscribir dicho compromiso aquellas personas que ejerzan las funciones de mediación o de asesoramiento confidencial, aunque no formen parte de las Comisiones de Investigación.

Artículo 4.- Protección de datos de carácter personal

1. Se garantizará en todo caso la confidencialidad debida y la protección de datos de carácter personal en los términos legalmente previstos en todas las actuaciones a realizar, documentos a confeccionar y expedientes que se conformen.

2. Tanto las Áreas que intervengan en las actuaciones, como la propia Comisión de Investigación, garantizarán la custodia segura de los expedientes, siendo estos confidenciales a sólo los implicados y habilitando al efecto los medios materiales y técnicos necesarios, por ello, se dará acceso en el programa gestor de expedientes instaurado en la Entidad, a sólo las personas intervinientes en cada momento, mediante el proceso confidencial habilitado al efecto para estos casos.

3. Una vez concluidos los procedimientos y sin perjuicio de las actuaciones que deban realizarse posteriormente, será designado al Área de Recursos Humanos de El Cabildo Insular de El Hierro.

Les corresponderá la custodia de los expedientes, los cuales deberán estar gestionados de forma absolutamente independiente a los expedientes relativos a la vida laboral, y custodiados adoptándose las medidas de seguridad pertinentes para impedir el libre acceso.

4. Ninguna autoridad, personal al servicio de la Administración, miembro de las comisiones de investigación u órgano que haya intervenido en la instrucción del correspondiente protocolo, podrá guardar ni mantener documentación relativa al expediente de investigación, ni acceder por dicha condición a los expedientes ya concluidos y archivados.

Las obligaciones previstas en este apartado y en el apartado 1º de este artículo serán igualmente de aplicación a quienes asuman las funciones de mediación o asesoramiento confidencial, aunque no intervengan en las comisiones de investigación al realizar actuaciones derivadas de la aplicación del presente protocolo.

5. Los órganos del Cabildo Insular de El Hierro que, conforme al presente Protocolo, intervengan en los procedimientos de acoso, asumirán los deberes derivados de la responsabilidad de protección de datos de carácter personal, dotándose de los correspondientes registros de actividades de tratamiento de dichos datos conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, o norma que le sustituya.

6. Las grabaciones de audio y/o vídeo que en su caso se hubieren realizado, serán depositadas y custodiadas por el órgano competente en la forma y con las debidas garantías en materia de protección de datos personales y garantía de derechos digitales.

7. No podrá destruirse ningún archivo de audio y/o vídeo sin que conste en el correspondiente expediente la transcripción literal de su contenido y la firma de las personas intervinientes, así como de quienes ejercieron la Presidencia y la Secretaría de la Comisión de Investigación.

Artículo 5.- Criterios de actuación en el procedimiento

1. En el contexto de este Protocolo se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. Deber de denuncia.

Cualquier empleada o empleado público tiene la obligación de poner en conocimiento de su superior en jerarquía, los casos de posible acoso de los que tenga conocimiento.

En caso de que la persona presuntamente acosadora sea su superior en jerarquía, deberá ponerlo en conocimiento del superior en jerarquía de esta.

2. Deber de respuesta.





Las personas afectadas por una situación de acoso podrán denunciarla ante la organización y tendrán derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.

Toda persona con responsabilidad pública tiene la obligación de prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso en el ámbito de su competencia.

3. **Derecho de acciones administrativas y judiciales.**

La aplicación de este Protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.

El ejercicio de acciones administrativas o judiciales no impedirá la interposición de denuncia con la finalidad de activar el correspondiente protocolo de actuación.

2. En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

1. Las Administraciones Públicas que presten sus servicios conjuntamente con El Cabildo Insular de El Hierro, en centros de trabajo de esta última, concurriendo personal adscrito a las mismas en la prestación de servicios, así como también las empresas externas contratadas por la Administración, serán informadas de la existencia del presente Protocolo.
2. Cuando se produzca un supuesto de acoso entre personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Protocolo y personal de otras Administraciones Públicas o de empresas externas contratadas, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial, realizándose comunicación recíproca del supuesto con la finalidad de que se produzca coordinación en la forma de abordarlo.

Artículo 6. - Competencias orgánicas

A los efectos del presente Protocolo se entiende por:

a) **Órgano receptor:**

Órgano administrativo que, preferentemente con competencias en prevención de riesgos laborales, ha de recibir y dar cauce a las denuncias que se presenten. En caso de no disponer de persona con éstas competencias, recepcionará la secretaría de la Corporación.

b) **Órgano gestor:**

Órgano administrativo que, debido a sus competencias en materia de gestión de personal, ha de constituir la Comisión de Investigación, darle soporte técnico y material y ha de llevar a cabo, o en su caso, impulsar las actuaciones derivadas de los acuerdos de la Comisión de Investigación.

Serán órganos gestores, el Área de Recursos Humanos y resto de áreas del personal donde se haya producido el acoso.

c) **Comisión de Investigación:**

Comisión Técnica encargada de instruir las denuncias presentadas.

SECCIÓN II: ACTUACIONES

Subsección 1ª INICIO

Artículo 7.- Denuncia

1. El protocolo de actuación podrá iniciarse mediante denuncia.

2. Tienen legitimación para la presentación de una denuncia las siguientes personas:

- a) La presunta víctima del acoso que, a efectos del presente Protocolo, recibirá la denominación de persona interesada.



- b) Las personas titulares de un derecho o interés legítimo vinculado a la situación de acoso.
 - c) Las personas que actúen en representación legal de las anteriores.
 - d) La representación sindical.
 - e) Cualquier persona que tenga conocimiento de la presunta existencia de una situación de acoso en el entorno laboral, incluidas las personas titulares de las distintas Áreas de El Cabildo.
3. Las denuncias deberán presentarse de forma telemática, habilitando para ello dicha Administración un mecanismo seguro, en el que se mantiene la confidencialidad de los datos de carácter personal obrantes en el mismo, que para estos casos será el que sigue:

La persona denunciante, accederá a través de su certificado electrónico, mediante la Sede Electrónica del Cabildo Insular de El Hierro, y solicitará la apertura del Procedimiento habilitado al efecto para el caso que nos ocupa.

Para ello, deberá cumplimentar el modelo oficial de denuncia que figura en el Anexo II de este Protocolo, rellenando los campos que figuren como obligatorios, relativos a su nombre y apellidos, número de documento oficial de identidad, teléfono y dirección de correo electrónico de contacto y centro de trabajo, modelo que deberá aportar junto a la instancia.

Así mismo, deberá rellenar y adjuntar El Anexo III, establecido para este Protocolo; en dicho documento se reflejará lo siguiente:

- Los hechos que se denuncian constitutivos del presunto acoso realizado.
- La identificación de la persona o de las personas denunciadas que presuntamente realizan la conducta de acoso.
- La identificación en su caso de terceras personas afectadas por la situación o que pudieren ser testigos de la presunta situación de acoso. Si quien presenta la denuncia no es la presunta víctima de acoso (persona interesada) deberá identificarse en este documento complementario a la presunta víctima.
- Así como toda la documentación que se estime oportuna para probar la presunta situación de acoso.

Ambos documentos deberán incorporarse junto a la instancia, al iniciar el expediente administrativo por la persona denunciante con total garantía, ya que este tipo de procedimiento garantiza la confidencialidad desde su inicio.

Una vez incoado dicho expediente, se le dará traslado únicamente al órgano receptor (Técnico en materias de prevención y riesgos laborales y/o la secretaria de la Corporación), sin que otras áreas pudieran tener acceso al mismo.

4. El hecho de que se aporte documentación probatoria junto a la denuncia no impedirá que, a lo largo de la instrucción del procedimiento, tanto la persona denunciante como otras personas que intervengan puedan aportar medios de pruebas posteriormente.

Artículo 8.- Inicio de oficio

1. El Protocolo podrá también iniciarse:

- a) Por requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Como consecuencia del inicio de un procedimiento judicial por acoso.
- c) Mediante comunicación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Ajeno, concertado por el Cabildo Insular de El Hierro o por el técnico de Prevención de El Cabildo, a través de la detección de algún tipo de conflicto en las evaluaciones de riesgos y/o en el marco de las actuaciones de vigilancia de la salud.

2. El Área del Cabildo Insular de El Hierro que reciba o tenga constancia del requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o del procedimiento judicial, deberá dar traslado de las actuaciones sin dilación, al





órgano receptor que corresponda conforme al artículo 7.4.

Artículo 9.- Admisión a trámite

1. Recibida la denuncia, el órgano receptor (Técnico en materia de Prevención del Área de Recursos Humanos y/o secretaria de la Corporación) requerirá la subsanación del Modelo Anexo II cuando alguno de los campos de cumplimentación obligatoria no esté debidamente cumplimentado.

2. Una vez subsanada la solicitud, el órgano receptor, dará traslado de las actuaciones al órgano gestor que corresponda conforme al artículo 7.

3. El órgano gestor deberá convocar, para su constitución, la correspondiente Comisión de Investigación (CDI).

4. La CDI tendrá como objetivo general el estudio, el análisis y la investigación de las posibles situaciones de acoso incluidas en este protocolo.

5. La CDI, en su primera sesión, deberá analizar el cumplimiento de los requisitos formales del Modelo del Anexo III.

6. Si el Modelo del Anexo III presentado, adolece de defectos formales o los datos portados no resultan claros o suficientes, la CDI dará trámite de subsanación a quien haya presentado la denuncia, conforme a las reglas del procedimiento administrativo común.

7. Si el Modelo del Anexo III no se subsana en el plazo conferido y en la forma requerida, la CDI, elevará propuesta al órgano gestor para que dicte Resolución de archivo de las actuaciones que deberá notificarse a la persona denunciante.

8. En los casos en que la CDI valore que se encuentra ante una denuncia que carece manifiestamente de fundamento o que es reiteración de una situación sobre la que ya se ha actuado, elevará propuesta al órgano gestor para que dicte Resolución en los términos del artículo 88.5 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, que será notificada a la persona denunciante.

9. Contra las Resoluciones previstas en este artículo, cabrá interponer los recursos administrativos que proceden contra los actos dictados por el órgano gestor.

10. Para resolver sobre la admisión o no a trámite de la denuncia, la CDI podrá llevar a cabo actuaciones de recopilación de información en los términos del artículo 55 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

En particular, se podrá recopilar información y documentación sobre las actuaciones que se hubieran podido realizar, previamente sobre el abordaje del conflicto, a efectos de determinar si procede o no la admisión a trámite de la denuncia.

11. En todos los casos, cuando quien haya presentado la denuncia no sea la persona interesada (presunta víctima), según lo previsto en el artículo 7.2.a), se notificará a esta última.

La presunta víctima tendrá derecho por un plazo máximo de diez días hábiles a contar desde el día siguiente a ser notificada de la denuncia, para que presente su propia denuncia o se ratifique en la presentada o para realizar cualquier alegación que a su derecho convenga.

El hecho de que la persona interesada (presunta víctima) no presente en dicho plazo la correspondiente denuncia no impedirá la continuación de la tramitación.

Si la presunta víctima manifestara su voluntad de que no se continúen las actuaciones, la CDI elevará propuesta de Resolución al órgano gestor para que archive las actuaciones, salvo en los casos en que el Protocolo se hubiese iniciado de oficio, en cuyo caso deberán continuarse las actuaciones.

El archivo de las actuaciones que se acuerde deberá notificarse a la persona denunciante y a la persona interesada





(presunta víctima).

12. La admisión a trámite de la denuncia deberá notificarse a la persona denunciante, de ser distinta también a la persona interesada (presunta víctima) y a las personas denunciadas.

La notificación que se efectúe a las personas denunciadas (presuntas autoras del acoso) no deberá contener la identificación de la persona denunciante ni de la persona interesada (presunta víctima) cuando concurren circunstancias de especial gravedad que así lo aconsejen, debiendo además adoptarse obligatoriamente otras medidas cautelares que garanticen la evitación de daños y perjuicios ulteriores de difícil o imposible reparación. No obstante, en todo caso, una vez garantizada la debida protección de los intereses en conflicto, la persona denunciada tendrá derecho a conocer la identidad de la persona denunciante, así como en su caso de la persona interesada (presunta víctima) de no haberse opuesto a la tramitación del protocolo.

13. La decisión acerca de la admisión a trámite de una denuncia deberá adoptarse en el plazo máximo de cinco días hábiles a contar desde la constitución de la CDI.

Dicho plazo se suspenderá en el caso de acordarse la realización de actuaciones previas de investigación por el tiempo en que dure su realización.

14. En aquellas situaciones en las que no sea posible, por criterios objetivos, realizar una investigación interna de una queja o denuncia por que la persona involucrada o afectada en un procedimiento de acoso tuviera relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada. Se podría acudir al asesoramiento experto de un Servicio de Prevención Ajeno contratado o una consultoría externa contratada, en las denuncias que se puedan dar en la Corporación.

Ante un posible caso de violencia y acoso, la CDI contactará con su Servicio de Prevención Ajeno, o con una consultoría externa, con objeto de contratar la intervención psicosocial que proceda, la cual generará un informe de intervención que cuyos objetivos son analizar si las condiciones descritas por la persona que activa el protocolo cumplen con los criterios para considerar que existen indicios de violencia y acoso en alguna de sus formas y, en segundo lugar, identificar posibles carencias organizativas que puedan haber facilitado la aparición de la situación analizada.

Esta actuación estará sujeta a la contratación expresa por parte del Cabildo Insular de El Hierro. Tras formalización del contrato, el Servicio de Prevención Ajeno o una consultoría externa, propondrá el inicio de un proceso de investigación del caso denunciado.

Artículo 10.- Personas que ostentan la condición de Alto Cargo

1. El hecho de que la persona denunciante, o en su caso interesada (presunta víctima), o la persona denunciada, ostentase la condición de Alto Cargo de la Administración Pública no alterará las competencias previstas en este Protocolo.

2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, si por sus competencias debiera intervenir como órgano receptor u órgano gestor, deberá abstenerse de intervenir en el procedimiento y deberá sustituirse.

3. Corresponderá a la persona titular del órgano jerárquico superior, determinar qué órgano administrativo ha de ejercer, por sustitución, las competencias del órgano receptor o gestor, según se trate.

Artículo 11.- Medidas cautelares

1. La CDI, ante las circunstancias puestas de manifiesto en la denuncia o en las actuaciones de inicio podrá, a fin de evitar perjuicios de imposible o difícil reparación, adoptar las medidas cautelares de organización que estime oportunas.

2. Las medidas cautelares se adoptarán, previa audiencia de las personas titulares de los derechos e intereses legítimos que se vean afectados por dichas medidas.

3. La adopción de medidas cautelares no requerirá la conformidad previa y expresa de ninguna de las personas a las que se les haya conferido trámite de audiencia, salvo lo previsto en el apartado siguiente.





4. En los procedimientos iniciados a instancia de parte, ya sea por la persona interesada (presunta víctima) o por una tercera persona denunciante, la medida cautelar consistente en la movilidad de la persona presuntamente acosada o cualquier otra medida que limite sus derechos o condiciones de trabajo requerirá su conformidad previa y expresa.

5. Cuando la movilidad que se pretenda acordar se fundamente en la protección de la salud de la presunta víctima, se requerirá un informe técnico facultativo del servicio de prevención de salud ajeno a la corporación, así como en su caso, el correspondiente examen del estado de salud de la presunta víctima.

Dicho informe deberá manifestarse acerca de la posible incidencia negativa en el estado de salud (física y/o psíquica) de la persona respecto a la situación denunciada.

En caso de extraordinaria necesidad, y debidamente motivada, se podrá adoptar la medida cautelar de movilidad, de inmediato y a resultados de lo que finalmente se determine en el informe facultativo.

Subsección 2ª COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Artículo 12.- Comisión de investigación

La CDI tendrá la siguiente composición:

- Técnico en materia de prevención perteneciente a El Cabildo de El Hierro o Un Técnico de Prevención de Riesgos Laborales del Servicio de Prevención Ajeno concertado con El Cabildo Insular de El Hierro.
- Dos personas con la condición de representantes sindicales en materia de prevención de riesgos laborales del Comité de Seguridad y Salud (Delegados de Prevención).
- Dirección Insular de Recursos Humanos, que actuará como Presidencia.
- Un Técnico del Área de Recursos Humanos, que desempeñará las funciones de Secretaría de la Comisión.

Podrán participar para asesorar a la comisión cuando se justifique su necesidad, otras personas expertas de la administración o externas, con formación especializada en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y específica en acoso laboral.

Las personas que nombre quien ostente la Presidencia del Cabildo Insular de El Hierro para formar parte de la CDI deberán tener la condición de personal funcionario, (preferentemente en las categorías A1 o A2) o personal laboral (preferentemente de los Grupos I o II), y **estar capacitados en la materia**.

Podrá participar también, en caso de ser necesario un especial asesoramiento, una persona experta en la materia que puede no tener la condición de personal al servicio del Cabildo Insular de El Hierro.

En la designación de las personas que integren las CDI se procurará la mayor distancia personal de sus integrantes respecto de la persona denunciante, en su caso de la presunta víctima y la persona o personas denunciadas.

Se adoptarán las medidas organizativas necesarias en orden a procurar la especialización de las personas que integren el CDI.

Estas personas recibirán formación específica con el fin de resolver las denuncias con competencias suficiente.

La CDI estará presidida por la Dirección Insular de Recursos Humanos, que actuará con voz y voto.

La Secretaría de la CDI será ejercida por el Técnico de Recursos Humanos, en cuyo caso actuará con voz y voto.

En cuanto al régimen jurídico de la CDI, al tratarse de un órgano colegiado, le serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Sección 3 del Capítulo II de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Funciones de los miembros de la Comisión

Presidencia:

- Ostentar la representación de la Comisión.



- Acordar la convocatoria de las sesiones y la fijación del orden del día, teniendo en cuenta en su caso las peticiones del resto de miembros, siempre que hayan sido formuladas con la suficiente antelación.
- Presidir las sesiones, moderar el desarrollo de los debates y suspenderlos por causas justificadas.
- Ejercer cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de persona que ostente la Presidencia de la Comisión.

Secretaría:

- Velar por la legalidad formal y material de las actuaciones de la Comisión, certificar las actuaciones de la misma y garantizar que los procedimientos y reglas de constitución y adopción de acuerdos son respetadas.
- Notificar a las partes implicadas la constitución y el inicio de las actuaciones de la Comisión.
- Convocar las sesiones de la Comisión por orden de la persona que ostente la Presidencia.
- Redactar las actas de las sesiones de la Comisión.
- Convocar a las personas afectadas o las que testifican que se acuerde entrevistar por parte de la Comisión.
- Custodiar toda la documentación que obre en poder de la Comisión y que se genere en las sesiones celebradas, incluida, en su caso, la custodia de las grabaciones de las entrevistas realizadas.
- Redactar el acta final de la investigación a partir de las conclusiones acordadas en el seno de la Comisión. Para ello podrá elaborar un borrador al que podrán añadir las consideraciones que estimen oportunas el resto de los miembros de la Comisión, de forma que el documento final esté consensuado por la totalidad de los miembros de la misma.
- Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de Secretario o Secretaria.

Resto de miembros de la Comisión (vocales):

- Asistir y participar activamente en las sesiones de la Comisión.
- Ejercer su derecho al voto y formular su voto particular, así como expresar el sentido de su voto y los motivos que lo justifican.
- Llevar a cabo las actuaciones que, en su caso, sean encomendadas por acuerdo de la Comisión de Investigación.
- Obtener la información precisa para cumplir las funciones asignadas. Antes de cada sesión de la Comisión, se deberá analizar toda la documentación recibida hasta ese momento.
- Participar en la elaboración del acta final de la investigación.
- Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición.

Pautas de funcionamiento de la Comisión de Investigación

1º La Comisión se regirá por las pautas establecidas, así como por las disposiciones aplicables a los órganos colegiados, previstas en la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público (artº. 15 y siguientes).

2º Para la válida constitución de la Comisión, a efectos de la celebración de sesiones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la asistencia, presencial o a distancia, de todos los miembros que conformen la CDI. Las convocatorias serán remitidas a las personas miembros de la Comisión a través del programa gestor de expedientes instaurado por la Entidad, haciendo constar en la misma el orden del día junto con la documentación necesaria para su deliberación cuando sea posible, las condiciones en las que se va a celebrar la sesión, el sistema de conexión y, en su caso, los lugares en que estén disponibles los medios técnicos necesarios para asistir y participar en la reunión.

3º Las sesiones se podrán celebrar tanto de forma presencial como a través de videoconferencia.

4º De cada sesión que celebre la Comisión se levantará acta por la Secretaría, que especificará necesariamente las personas asistentes, el orden del día de la reunión, las circunstancias del lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de las deliberaciones, así como el contenido de los acuerdos adoptados.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de sus miembros y se tendrá en cuenta que en el sistema de votación no cabría la abstención, teniendo que emitir el voto en sentido afirmativo o negativo.

La secretaria podrá ser asistida por personal auxiliar para la realización de esta labor.





5º El acta de cada sesión podrá aprobarse en la misma reunión o en la inmediata siguiente. La persona que ostente la Secretaría elaborará el acta con el visto bueno de quien ejerza la Presidencia y la remitirá a través del programa gestor de expedientes instaurado por la Entidad, a las personas miembros de la Comisión, quienes podrán manifestar por los mismos medios su conformidad o reparos al texto a efectos de su aprobación, considerándose, en caso afirmativo, aprobada en la misma reunión.

6º Cuando se hubiese optado por la grabación de las sesiones celebradas o por la utilización de documentos en soporte electrónico, deberán conservarse de forma que se garantice la integridad y autenticidad de los ficheros electrónicos correspondientes y el acceso a los mismos de las personas miembros de la Comisión.

7º Tras la primera sesión de la Comisión, la Secretaría solicitará al responsable del Área o Responsable designado por ésta, toda la documentación existente respecto del conflicto objeto de estudio.

También podrá solicitar, al órgano gestor, la información sobre las partes implicadas en el conflicto: vida administrativa (por si fuese necesario entrevistar a alguien que hubiese coincidido con ellos o ellas en otro puesto de trabajo/centro de trabajo) y partes de baja (por si hubiese alguna baja durante el periodo del supuesto acoso de las partes implicadas).

Se acuerda el medio a través del cual la Secretaría hace llegar la información recopilada al resto de miembros de la Comisión, garantizándose en todo caso la confidencialidad de la información sensible.

La Resolución por la que se determine la composición de la CDI deberá notificarse a la persona denunciante, a la presunta víctima en su caso y a las personas denunciadas.

La persona denunciante, la presunta víctima en su caso y las personas denunciadas, en cualquier momento del procedimiento, podrán recusar a quienes formen parte de la CDI, conforme establece el artículo 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, por cualquiera de las causas previstas en su artículo 23.

En particular, podrán ser objeto de recusación cuando formen parte del entorno cercano a la supuesta persona autora del acoso o supuesta persona acosada, bien porque lo manifiesten ambas partes.

En igual sentido y en concordancia con lo dispuesto en el presente protocolo, podrán ser objeto de recusación cuando en sus actuaciones muestren una actitud hostil, intimidatoria o con juicios de valor, siempre que se acredite por cualquiera de los medios de prueba.

Quienes formen parte de las CDI deberán abstenerse cuando concurran las circunstancias previstas en el apartado anterior.

Los supuestos de abstención y de recusación deberán resolverse por el órgano gestor a propuesta de la CDI.

La suplencia de las personas miembros de la CDI operará en caso de recusación o abstención, así como en caso de ausencia prolongada por causa justificada.

Se entenderá por ausencia prolongada aquella que dure más de diez días naturales seguidos, de forma que no se paralice la tramitación ante este tipo de eventualidad.

Subsección 3ª INSTRUCCIÓN

Artículo 13.- Órgano competente para la instrucción

El único órgano competente para la instrucción del protocolo es la CDI, que tendrá como pautas de actuación las que se determinan en el presente Protocolo.

Artículo 14.- Inicio de la investigación

1. Cuando se acuerde la investigación de los hechos, se solicitará informe al órgano gestor sobre la información de la que tuviera constancia sobre el supuesto, incluida la relativa a vida administrativa, accidentes, bajas laborales o cualquier otra información relevante para la investigación a realizar.





2. La CDI, simultáneamente a lo anterior, solicitará informe al Responsable del Área perteneciente el denunciante o al Responsable que ha designado dicha área, salvo que atendiendo a las circunstancias, la CDI designe a otra persona.

Dicho informe versará sobre la situación previa de la Evaluación de Riesgos Laborales, especialmente la evaluación de los riesgos psicosociales, y del seguimiento de la aplicación de las medidas preventivas, así como sobre la posible existencia de antecedentes e indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial, así como reflejará si desde el Comité de Seguridad y Salud se le ha solicitado que ejecute alguna medida y los resultados de su aplicación.

3. Estos informes se deberán emitir en el plazo máximo de 10 días hábiles, a contar desde el día de la recepción de la solicitud.

4. En tanto se cumplimenta la emisión de los anteriores informes, la CDI deberá acordar una planificación de sus trabajos, incluyendo las entrevistas y otras actuaciones a realizar, así como los informes no contemplados en los apartados anteriores que en su caso deban evacuarse.

Artículo 15.- Entrevistas

1. Entre otras actuaciones que se estimen pertinentes, la CDI celebrará entrevistas presenciales, o en su caso a través de medios telemáticos.

En particular se acordará entrevistar a la persona denunciante, a la presunta víctima en su caso, a las personas denunciadas y terceras personas que puedan haber presenciado la presunta situación de acoso (testigos) y otras cuyas aportaciones resulten relevantes para el esclarecimiento de los hechos.

2. Con arreglo a la planificación realizada, las entrevistas deberán desarrollarse con la máxima rapidez, sigilo, confidencialidad, sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

3. Las personas a entrevistar podrán solicitar ser acompañadas durante la entrevista por un delegado o por una delegada de prevención u otra persona acompañante de su elección.

En este caso deberán dirigir escrito a la persona que ejerza la Secretaría de la CDI con al menos 3 días hábiles de antelación a la fecha de celebración de la entrevista.

Si concurriesen circunstancias de fuerza mayor que hubieran impedido solicitar el acompañamiento en el plazo establecido anteriormente, y la persona se presentase acompañada, la CDI podrá acordar inmediatamente antes de iniciar la entrevista si acepta o no la presencia de la tercera persona.

4. Para la válida realización de las entrevistas por la CDI se requiere al menos la presencia de tres personas que sean miembros de la CDI, debiendo estar presentes las personas que ejerzan la Presidencia y la Secretaría de la CDI.

5. La CDI deberá haber acordado previamente quién dirigirá la realización de la entrevista, la cual, en primer lugar, deberá informar a la persona a entrevistar de sus derechos y obligaciones.

6. En particular se solicitará a la persona entrevistada su autorización para la grabación, en soporte audio y/o vídeo, de la entrevista.

La autorización se formalizará en el documento del Anexo VI de este Protocolo.

7. De no autorizarse la grabación, se extenderá la correspondiente acta de declaración prestada, que deberá ser firmada por la persona entrevistada.

8. En los casos en que se haya autorizado la grabación, la persona entrevistada podrá solicitar a la CDI, que se pare la grabación en determinados momentos del relato, si no quiere dejar constancia de ciertas manifestaciones, si bien que esta información sí se tendrá en cuenta en la valoración del caso por parte de la CDI.

9. Las preguntas deberán ser claras y concisas y deberán formularse en un lenguaje comprensible para la persona





entrevistada, y estarán relacionadas únicamente con los hechos y circunstancias de la presunta situación de acoso.

En ningún caso las preguntas formuladas ni la actuación de la CDI podrá desarrollarse de forma hostil o intimidatoria y quienes formen parte de la CDI deberá evitar en todo momento la realización de juicios de valor.

10. La información obtenida de las entrevistas, bien sea en soporte papel o audio y/o vídeo, deberá estar custodiada durante el periodo de tiempo en el que se desarrolle la investigación de la CDI por la persona que asuma la Secretaría de aquella.

El órgano gestor deberá poner a disposición de esta persona los medios necesarios que le permitan cumplir con garantías su deber de custodia, y preservar la confidencialidad de dicha información en los términos indicados en el artº. 4.2 del presente Protocolo.

Pautas para tener en cuenta en la realización de las entrevistas

1º Las entrevistas a realizar las dirige quién ejerza la función de portavocía de la Comisión, normalmente la persona que ostente la Presidencia o, en el caso de que cuenta con una persona asesora externa especialista en la materia, será ésta quién realice dicha función de dirección de las entrevistas.

2º Durante las entrevistas estarán presentes, al menos, tres de las personas que conforman la Comisión y, en todo caso, la Secretaría, para dejar constancia de las mismas en el acta correspondiente.

3º Antes de realizar cada entrevista se debe acordar por todas las personas miembros de la Comisión las preguntas a realizar, sin perjuicio que durante el transcurso de la misma pudieran añadirse otras necesarias previa aceptación de quien ejerza la Portavocía.

4º Se debe dar énfasis a que la información aportada tiene carácter confidencial y que sólo será utilizada para los fines de la Comisión.

5º En las actas, incluida el acta final resultante de la investigación, no se transcribirán literalmente las entrevistas realizadas, sino que se hará referencia a las principales conclusiones extraídas de las mismas.

6º Es recomendable grabar todas las entrevistas realizadas.

En tal caso, se deberá disponer de un documento informativo dirigido a la persona entrevistada sobre el uso que se va a dar a la grabación, así como del cumplimiento de la normativa sobre protección de datos respecto de la información obtenida. En dicho documento se reflejarán sus datos de identificación y un espacio final para firmar su conformidad con la grabación de la entrevista.

En caso de que la persona entrevistada rechace que se grabe su declaración, la totalidad de los miembros de la Comisión presentes en las entrevistas deberán anotar las respuestas para que éstas se puedan contrastar posteriormente.

7º Una vez se haya llegado a un consenso sobre las conclusiones principales de la entrevista, se mecanizará su contenido y se solicitará a la persona entrevistada que la firme a la finalización de la misma.

8º Cuando se entreviste a la parte denunciante se debe empezar explicándole lo que se entiende por acoso y, posteriormente, preguntarle si se ratifica en que el conflicto denunciado cumple con esos requisitos.

9º Las entrevistas deben realizarse en un centro de trabajo en el que no se ubique el puesto de trabajo de las personas implicadas en el origen de la situación de conflicto a investigar, debiendo contar dicha ubicación con equipo informático e impresora.

Artículo 16.- Comparecencia ante la Comisión de investigación

1. El personal al servicio de El Cabildo Insular de El Hierro, incluido quienes ostenten la condición de Alto Cargo, tienen la obligación de comparecer ante la CDI cuando sea requerida para ello, salvo causa de fuerza mayor, que deberá ser acreditada, y cuya valoración corresponderá a la CDI.





2. Las personas que sean requeridas para comparecer ante la CDI no tendrán la obligación de declarar contra sí mismas.

3. A quienes se les requiera para comparecer ante la CDI tendrán derecho a la concesión de un permiso por ausencia justificada en el cumplimiento de un deber público inexcusable, por el tiempo que dure tal comparecencia, pudiendo solicitar de la Secretaría de la CDI la expedición de la correspondiente certificación que deje constancia del lugar, fecha y hora de inicio y finalización.

Artículo 17.- Actuaciones complementarias

1. A la vista de las actuaciones realizadas por la CDI, de forma conjunta o separada, así como de los informes recabados, la CDI podrá ampliar su planificación a fin de realizar actuaciones complementarias, incluidas nuevas entrevistas con las mismas o distintas personas de las ya entrevistadas.

2. Si el nivel de dificultad del caso hace necesario contar con el asesoramiento de una persona experta, se comunicará por la CDI, al órgano gestor, a los efectos de que procure su incorporación.

Subsección 4ª FINALIZACIÓN

Artículo 18.- Informe de investigación

1. La CDI deberá elaborar un informe final de la investigación en el que, de forma, sucinta y motivada, se refleje:

A) Datos identificativos:

Relación nominal de las personas que integran la CDI e identificación de las personas denunciantes, presunta víctima en su caso, denunciadas, y en su caso, terceras personas afectadas.

B) Instrucción:

- El Plan de Actuaciones.
- Las actuaciones realizadas.
- Relación de informes evacuados.
- Relación de pruebas en su caso aportadas.

C) Hechos e informaciones relevantes:

- Antecedentes del caso e informaciones previas recabadas.
- Aspectos esenciales de la denuncia formulada.
- Aspectos relevantes obtenidos de las entrevistas. El informe final de investigación, respecto de las entrevistas realizadas, no transcribirá la totalidad de las mismas, sino un resumen de estas con las manifestaciones más relevantes de la investigación.
- Informaciones más relevantes obtenidas durante la investigación.

D) Conclusiones:

- Principales conclusiones obtenidas durante la investigación que sirven de soporte a las medidas a establecer.
- El informe deberá contener un pronunciamiento expreso sobre la situación investigada constituye o no una situación de acoso conforme al presente Protocolo.

E) Medidas:

- Descripción, clara y concisa, de las medidas a implementar.
- Identificación de las personas u órganos responsables de su implantación y ejecución.
- Medidas cautelares en su caso a establecer.
- Medidas para la restitución a la víctima en caso de menoscabo de sus condiciones laborales o miedo a incorporarse a su puesto de trabajo por temor a represalias, en su caso.





- Identificación de una fecha a corto y/o medio plazo para la supervisión y revisión posterior de la implantación de las medidas y de verificación de la ausencia de conductas de acoso.

2. El informe deberá aprobarse por mayoría simple.

De no alcanzarse dicho acuerdo, en sesión posterior, podrá aprobarse por mayoría de sus miembros, conforme señala el artículo 17.5 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

3. Quienes voten en contra del informe tendrán derecho a emitir voto particular debiendo a tal efecto aportar a la Secretaría de la CDI el correspondiente informe justificativo del sentido de su voto.

4. El informe de investigación deberá ser emitido, con carácter general, en el plazo máximo de dos meses a contar desde la fecha de la sesión en la que la CDI hubiese acordado abrir la fase de instrucción.

La CDI podrá acordar de forma motivada, la ampliación del plazo, como máximo un mes más.

5. Aprobado el informe de investigación, la Secretaría de la CDI lo remitirá al órgano gestor en el plazo máximo de un día hábil.

6. El informe de investigación tendrá carácter preceptivo y vinculante para la Administración.

Artículo 19.- Informe-extracto

1. Dentro del mismo plazo previsto en el apartado 4 del artículo anterior, la CDI deberá emitir un informe-extracto en el que se eliminen la referencia a datos de carácter personal especialmente protegidos, así como hechos y circunstancias de especial sensibilidad.

2. El informe-extracto deberá remitirse junto al informe de investigación, por la misma vía, y será incorporado al expediente junto al informe de investigación.

Artículo 20.- Actuaciones del órgano gestor

1. El informe de investigación será remitido por el órgano gestor al Comité de Seguridad y Salud correspondiente en el plazo máximo de tres días hábiles a contar desde la fecha de su recepción.

2. El carácter preceptivo y vinculante del informe de investigación determina que El Cabildo Insular El Hierro debe llevar a cabo las medidas acordadas por la CDI.

3. El órgano gestor elevará la Propuesta para ejecutar las medidas establecidas por la CDI y posteriormente dará traslado de la Resolución adoptada a los interesados y al Área o Áreas correspondientes.

4. Las actuaciones de ejecución del acuerdo de la CDI deberán iniciarse en el plazo máximo de los 10 días hábiles siguientes a que se reciba el informe de la CDI.

5. Concretamente, en caso de que la CDI hubiese considerado procedente la apertura de un procedimiento disciplinario por falta grave de acoso u otra de distinta naturaleza, el órgano gestor iniciará el expediente para su incoación.

En la incoación del procedimiento disciplinario, se informará de las medidas cautelares que en su caso haya propuesto la CDI.

6. Si a la vista de la investigación realizada, se tratara de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial se aplicarán, si procede, alguna de las siguientes medidas:

- a) Si se trata de una situación de conflicto: proponer la actuación de un mediador o mediadora admitida por las partes, u otra medida con la misma finalidad que pueda ser de aplicación como mecanismo para la resolución del conflicto.
- b) Si se trata de otros supuestos incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales, aplicar las medidas correctoras que aconseje el informe de investigación (soluciones a problemas organizacionales,





formación en habilidades necesarias para la interacción entre personas, formación para afrontar factores de riesgo psicosociales, entre otras).

- c) Si del informe emitido por la CDI resultara probada documentalmente, por grabaciones, medios telemáticos, que la denuncia es falsa o ha sido cursada manifiestamente con el ánimo de perjudicar o desprestigiar a la persona denunciada, así como que los datos o testimonios o pruebas aportados son falsos, la CDI podrá proponer la incoación de expediente disciplinario a las personas responsables o en su caso, elevar las actuaciones al órgano competente para depurar las responsabilidades que correspondan.

7. La incoación de expediente disciplinario procederá también cuando tales circunstancias sean determinadas en la fase de admisión de la denuncia.

Subsección 5ª OBLIGACIÓN DE COLABORACIÓN Y DERECHO A LA INFORMACIÓN

Artículo 21.- Colaboración

El personal al servicio de El Cabildo Insular El Hierro incluido en el ámbito de aplicación de este protocolo tendrán la obligación de colaborar con las CDI que se constituyan a lo largo del proceso de investigación de los supuestos de acoso.

Artículo 22.- Información

Con carácter general, de las actuaciones que se lleven a cabo y de las resoluciones que se adopten se informará a las partes implicadas.

Se informará también al Comité de Seguridad y Salud correspondiente preservando la intimidad de las personas.

Subsección 6ª EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS ACORDADAS

Artículo 23.- Ejecución y seguimiento de las medidas

1. Salvo causas excepcionalmente justificadas, las medidas propuestas por la CDI deberán ponerse en práctica en un plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de su inicio conforme al artículo 20.6.

2. Se prestará especial atención a las actuaciones de apoyo y rehabilitación de las víctimas, así como a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produzca la reincorporación de la víctima que haya estado de baja laboral después de una denuncia de acoso.

Si el acoso se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, el Área o Áreas en la que se haya producido la situación deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

3. El órgano gestor podrá, excepcionalmente, convocar a la Comisión de Investigación, en la fase de ejecución de las medidas, en los casos en que exista información relevante que haya de ser conocida por la Comisión, o cuando deba adoptarse algún tipo de decisión esencial sobre la ejecución de las medidas.

Artículo 24.- Registro y seguimiento estadístico

El Órgano Gestor registrará los informes de conclusiones y remitirán dichos informes a las personas titulares de los órganos que tengan competencias para realizar las medidas que en dichos informes se propongan.

Se llevará a cabo un registro y seguimiento estadístico de los casos de acoso en el ámbito laboral realmente producidos en los Centros de Trabajo de su ámbito y se informará de los mismos periódicamente al Comité de Seguridad y Salud.



SECCIÓN III

ESTRATEGIAS DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

Artículo 25.- Formación

1. Más allá de la acción general de prevención y mejora de las condiciones psicosociales de trabajo, será necesario desarrollar estrategias preventivas específicas que de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso.

2. Desde el Área de Recursos Humanos, promoverán y ejecutarán actividades específicas dirigidas a:

- Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen y conocer la definición clara de conductas «obligatorias» y de conductas «prohibidas», tanto en su propia función de mando como en la conducta de los equipos humanos que gestionan.
- Formar a personal en la función de mediación en situaciones de conflicto interpersonales.
- Formar a las personas que vayan a ser nombradas **asesoras confidenciales** (o la misma persona que sea mediadora) para los casos específicos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo.
- Formar a las personas que vayan a conformar las Comisiones de Investigación.
- Formar e informar a todo el personal empleado público mediante la realización de jornadas, sesiones de información y campañas específicas explicativas del contenido del Protocolo, derechos y deberes de las personas trabajadoras, de sus representantes y de la Administración, tipos de acoso, qué es y qué no es acoso, normativa reguladora, medidas cautelares, sanciones y responsabilidades en las que se podrá incurrir en caso de denuncias falsas o improcedentes.

3. En relación al apartado 2.c) de este artículo, dada la cualificación específica que se precisa, la formación será realizar por una entidad especializada en esta materia.

Ésta deberá presentar una programación que no será inferior a 100 horas de duración, tendrá contenido eminentemente práctico y versará sobre las siguientes materias: igualdad entre mujeres y hombres, acoso sexual, acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo, protocolo de actuación de El Cabildo Insular de El Hierro, que será facilitado por la corporación (en lo que se refiere a las actuaciones a seguir ante estas dos modalidades de acoso), procedimientos o instrucciones que en su caso se dicten para prevenir, detectar y erradicar las conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, técnicas específicas para evaluar y adoptar medidas correctoras y de protección que correspondan, formación en atención psicológica a las víctimas, habilidades comunicativas y de resolución de conflictos.

La formación preverá sistemas de evaluación que garanticen su superación y la adecuada preparación del personal asistente.

4. En relación al apartado 2.d), la formación, el módulo no será inferior a 50 horas de contenido eminentemente práctico y versará sobre modalidades de acoso en el lugar de trabajo, sobre el presente protocolo y los procedimientos o instrucciones que en su caso se dicten para prevenir, detectar y erradicar las conductas que pudieran ser constitutivas de acoso y para que, en caso de que ocurran, poder evaluarlos y adoptar medidas correctoras y de protección que correspondan, formación en habilidades comunicativas y de resolución de conflictos.

La formación preverá sistemas de evaluación que garanticen su superación y la adecuada preparación del personal asistente.

El Plan de Formación anual de Cabildo Insular de El Hierro, recogerá la formación específica necesaria para la adecuada preparación del personal al servicio de dicha administración.

Artículo 26.- Comunicación y difusión

1. La comunicación, difusión y publicidad del presente Protocolo debe realizarse de forma que llegue a ser conocido por todas las personas que trabajen en todas las Áreas de El Cabildo Insular de El Hierro.

2. Se promoverán las siguientes actuaciones:





- a) Difusión a través del Portal de Personal (Intranet) de la información dirigida y adaptada a los diferentes colectivos y categorías laborales sobre el riesgo de acoso y las medidas preventivas, así como del procedimiento a seguir contra el acoso en esta Administración.
- b) Diseño de documentos divulgativos que faciliten la información dando a conocer la existencia del protocolo y sus principales características, así como la web donde podrán descargarlos.

ANEXO I

TIPOS DE ACOSO DISCRIMINATORIO EN EL ENTORNO LABORAL

APARTADO 1

Acoso Moral, Laboral O Psicológico

Al objeto previsto en el presente protocolo, se entiende por acoso moral, laboral o psicológico la exposición a conductas de violencia psicológica intensa dirigidas, de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de una o varias personas que actúan desde una posición de poder no necesariamente jerárquica, con el propósito de crear un entorno intimidatorio, hostil y humillante y el efecto de perturbar la vida laboral de la víctima.

Esta violencia, enmarcada en una relación laboral, implica tanto un atentado a la dignidad de la persona como un riesgo para su salud.

Concepto

Violencia psicológica intensa.

Dignidad de forma reiterada y prolongada en el tiempo.

Dirigida de forma reiterada y prolongada en el tiempo.

Hacia una o más personas, por parte de otras/s.

Desde una posición de poder psicológico con el propósito de crear un entorno intimidatorio, hostil y humillante.

Con el efecto de perturbar la vida laboral de la víctima.

Claves

Intensa + reiterada + prolongada en el tiempo + poder + hostilidad + propósito + efecto + marco laboral.

Las personas acosadoras pueden ser una o varias y se puede acosar a una o más personas. La superioridad psicológica o poder psicológico no tiene por qué coincidir con la posición que se ocupa en la cadena de mando. El terror psicológico y el hostigamiento son formas de acoso laboral. La persona acosadora puede pertenecer a cualquier sexo y la persona acosada puede pertenecer a cualquier sexo.

La definición de Acoso Moral o psicológico según H. Leymann: “El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desasimiento y activamente mantenido en ella”. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (como criterio estadístico, por lo menos seis meses). Se han descrito cinco maniobras principales para destruir a una persona en el ámbito profesional según este autor: desprestigiar ante sus compañeros y compañeras, desacreditar su capacidad profesional y laboral, comprometer su salud, limitar su comunicación y limitar su contacto social.

Aspectos jurídicos

Está tipificado en el artículo 173.1 del Código Penal.

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 prevaliéndose de su relación de superioridad, realice contra otro/a de forma reiterada acosos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.





Para apreciar la habitualidad a que se refiere, se atenderá al número de actos de violencia que resulten acreditados, así como a la proximidad temporal de los mismos, con independencia de que dicha violencia se haya ejercido sobre la misma o diferentes víctimas de las comprendidas en este artículo, y de que los actos violentos hayan sido o no objeto de enjuiciamiento en procesos anteriores.

Conductas que pueden ser consideradas acoso moral, laboral o psicológico*

Se consideran comportamientos constitutivos de acoso moral, laboral o psicológico a modo de ejemplo y no de manera exhaustiva en el contexto profesional las conductas que empeoran las condiciones laborales, tales como dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicada sin causa alguna que lo justifique; asignarle ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor; exigirle unos resultados desproporcionados de imposible cumplimiento puestos en relación con los medios materiales y personales que se asignan; acciones de represalias frente a quienes han planteado quejas, denuncias o demandas, o a quienes han colaborado con las personas reclamantes; insultar o menospreciar repetidamente; reprender reiteradamente delante de otras personas o difundir rumores sobre su profesión o sobre su vida privada.

Conductas que no pueden ser consideradas acoso moral, laboral o psicológico* (sin perjuicio que puedan ser constitutivas de otras infracciones)

No se consideran comportamientos constitutivos de acoso moral, laboral o psicológico, a modo de ejemplo y no de manera exhaustiva en el contexto profesional, conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varias personas trabajadoras; conflictos durante las huelgas, protestas; ofensas puntuales sin habitualidad ni frecuencia; amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo; un hecho violento singular y puntual, críticas constructivas, explícitas, justificadas; presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.

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

APARTADO 2

ACOSO SEXUAL

Constituye acoso sexual todo comportamiento de carácter sexual no deseado que realiza, en el contexto de una relación de empleo, una persona respecto de un/a trabajador/a con el propósito de atentar contra su dignidad y el efecto de crear un ambiente intimidatorio, ofensivo y hostil para él o ella.

Comprenden conductas físicas de naturaleza sexual, conductas verbales de naturaleza sexual y conductas no verbales de naturaleza sexual.

Concepto

Todo comportamiento de carácter sexual no deseado,
Con el propósito de atentar contra su dignidad.
Con el efecto de crear un ambiente intimidatorio, ofensivo y hostil.
En el contexto de una relación de empleo.

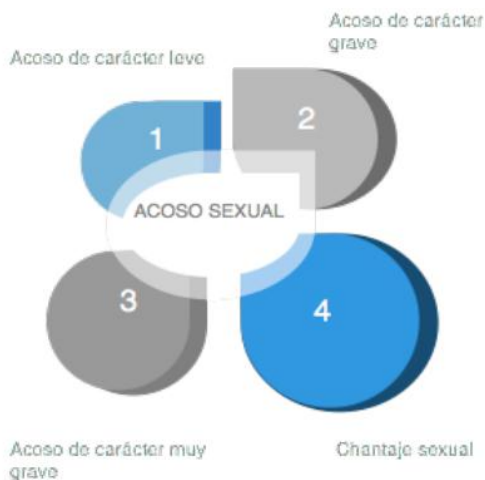
Claves

Comportamiento sexual + propósito de atentar contra la dignidad + efecto de crear entorno intimidatorio, hostil y ofensivo.

Las personas acosadoras pueden ser una o varias y se puede acosar a una o más personas. La superioridad psicológica o poder psicológico no tiene por qué coincidir con la posición que se ocupa en la cadena de mando. La persona acosadora puede pertenecer a cualquier sexo y la persona acosada puede pertenecer a cualquier sexo.



TIPOS



Aspectos jurídicos

Está tipificado en el artículo 184 del Código Penal. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a diez meses. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.

Conductas que pueden ser consideradas acoso sexual

Se consideran conductas constitutivas de acoso sexual, a modo de ejemplo y no de manera exhaustiva en el contexto profesional, aquellas que empeoran las condiciones laborales, que cumplan la habitualidad y que sean mantenidas en el tiempo, tales como decir piropos; difundir rumores sobre la vida sexual de una persona; hablar sobre las propias habilidades/capacidades sexuales; hacer chistes y bromas sexuales ofensivas; hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física; hacer comentarios sexuales ofensivos; realizar acercamientos no consentidos; preguntar o explicar fantasías o preferencias sexuales; preguntar sobre la vida sexual; gestionar post-ruptura; realizar gestos obscenos; o arrinconar, buscar deliberadamente; quedarse a solas con la persona de forma innecesaria; provocar el contacto físico "accidental" de los cuerpos; demandar favores sexuales; realizar insinuaciones directas o ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).

APARTADO 3

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y el efecto de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres, relacionado con el embarazo o la maternidad.

Concepto

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona.
Con el propósito de atentar contra su dignidad.
Con el efecto de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.





Discriminación directa: trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.

Claves

En función del sexo + propósito de atentar contra la dignidad + efecto de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

Las personas acosadoras pueden ser una o varias y se puede acosar a una o más personas. La superioridad psicológica o poder psicológico no tiene por qué coincidir con la posición que se ocupa en la cadena de mando. La persona acosadora puede pertenecer a cualquier sexo y la persona acosada puede pertenecer a cualquier sexo.

Aspectos jurídicos

Esta tipificado en los artículos 7, 8 y 13 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes (no será de aplicación en los procesos penales).

Conductas

Se consideran conductas constitutivas de acoso discriminatorio por razón de sexo, a modo de ejemplo y no de manera exhaustiva en el contexto profesional, cualquier medida establecida que empeore las condiciones laborales de un sexo frente a otro, tales como cualquier comportamiento discriminatorio relacionado con la maternidad o con el cuidado de hijos e hijas; asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo; asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo; ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio); utilizar humor sexista de manera reiterada y con intención de vejear a un sexo determinado; ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo; ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras); denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo; despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado; utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo; sabotear el trabajo o impedir – deliberadamente – el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento); llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

Conductas que no pueden ser consideradas acoso por razón de sexo

No se consideran comportamientos constitutivos de acoso por razón de sexo, a modo de ejemplo y no de manera exhaustiva en el contexto profesional, conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a un sexo, ofensas puntuales sin habitualidad ni frecuencia en relación al sexo de la persona, amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo aunque sea a una persona de diferente sexo, críticas constructivas, explícitas, justificadas, presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos sin discriminación de un sexo frente a otro.

APARTADO 4

ACOSO POR ORIENTACIÓN O IDENTIDAD SEXUAL

Cualquier comportamiento no deseado relacionado con la orientación o la identidad sexual de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y el efecto de crear un entorno intimidatorio. Acción u omisión relacionada con la homofobia, lesbofobia, transfobia y bifobia.

Concepto

Todo comportamiento no deseado relacionado con la orientación o la identidad sexual de una persona.

En el contexto de una relación de empleo.

Con el propósito de atentar contra su dignidad.

Con el efecto de crear un entorno intimidatorio.

Claves



Orientación sexual o identidad sexual + propósito de atentar contra la dignidad + efecto de crear un entorno intimidatorio + lesbofobia + homofobia + transfobia + bifobia.

Las personas acosadoras pueden ser una o varias y se puede acosar una o más personas. La superioridad psicológica poder psicológico no tiene por qué coincidir con la posición que se ocupa en la cadena de mando. La persona acosadora puede pertenecer a cualquier sexo y la persona acosada puede pertenecer a cualquier sexo.

Aspectos jurídicos

Está tipificado en el artículo 95, punto 2, del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público como falta disciplinaria de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o) y toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad de 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 artículo 95.2, letra b)].

Conductas que pueden ser consideradas acoso por orientación o identidad sexual

Se consideran conductas constitutivas de acoso por orientación o identidad sexual, a modo de ejemplo y no de manera exhaustiva en el contexto profesional, cualquier medida establecida que empeore las condiciones laborales por razón de la orientación o la identidad sexual de una persona; cualquier comportamiento discriminatorio relacionado con la orientación o la identidad sexual; asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su orientación o su identidad sexual; asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su orientación o identidad sexual; ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio) por su orientación o identidad sexual; utilizar humor sexista y vejatorio para las personas con una orientación sexual diferente a la heterosexual o una identidad sexual diferente a la cissexual, de manera reiterada y con intención de vejar; ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por su orientación o su identidad sexual; ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, limpiador o encargada de mantenimiento); denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su orientación o su identidad sexual; despreciar el trabajo realizado por personas de una orientación o una identidad sexual determinada; utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de una determinada orientación o identidad sexual.

Conductas que no pueden ser consideradas acoso por orientación o identidad sexual. *(sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)

No se consideran comportamientos constitutivos de acoso por orientación o identidad sexual, a modo de ejemplo y no de manera exhaustiva en el contexto profesional, conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a personas de diferente orientación o identidad sexual; ofensas puntuales sin habitualidad ni frecuencia en relación con la orientación o la identidad sexual de la persona; amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo aunque sea a una persona de diferente orientación o identidad sexual; críticas constructivas, explícitas, justificadas; presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos sin discriminación de una orientación o identidad sexual frente a otra.

APARTADO 5

OTRO TIPO DE ACOSO DISCRIMINATORIO

Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad o la edad, que tenga como propósito atentar contra su dignidad y efecto de crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Concepto

Todo comportamiento no deseado relacionado con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad o la edad.

Con el propósito de atentar contra su dignidad.





Con el efecto de crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. En el contexto de una relación de empleo.

Claves

Origen racial o étnico + religión o convicciones + discapacidad + edad + propósito de atentar contra la dignidad + efecto de crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Las personas acosadoras pueden ser una o varias y se puede acosar a una o más personas. La superioridad psicológica o poder psicológico no tiene por qué coincidir con la posición que se ocupa en la cadena de mando. La persona acosadora puede pertenecer a cualquier sexo y la persona acosada puede pertenecer a cualquier sexo.

Aspectos jurídicos

Está tipificado en la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, en el artículo 28: "1. A los efectos de este capítulo se entenderá por:

- a) Principio de igualdad de trato: la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad;
- b) Discriminación directa: cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad;
- c) Discriminación indirecta: cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios;
- d) Acoso: toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. 2. Cualquier orden de discriminar a las personas por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad se considerará en todo caso discriminación".

Conductas que pueden ser consideradas acoso discriminatorio

Se consideran conductas constitutivas de acoso discriminatorio, a modo de ejemplo y no de manera exhaustiva, cualquier medida establecida que empeore las condiciones laborales de una persona; asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad; asignar una persona un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad; ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio) por su origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad; ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por su origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad.

Conductas que no pueden ser consideradas acoso discriminatorio

No se consideran comportamientos constitutivos de acoso discriminatorio, a modo de ejemplo y no de manera exhaustiva en el contexto profesional, conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a personas diferentes; ofensas puntuales sin habitualidad ni frecuencia en relación al origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad; amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo; críticas constructivas, explícitas, justificadas; presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos sin discriminación por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad o edad.





ANEXO II

Por favor lea detenidamente la siguiente información
El presente modelo oficial está a su disposición en la página Web
Cumplimente de forma obligatoria todos los campos señalados con asterisco.
El Protocolo de Actuación ante situaciones de Acoso en el entorno laboral de El cabildo Insular de El Hierro puede consultarlo en la dirección Web señalada anterior.
Acompañe esta solicitud de la denuncia (Modelo Anexo III) y de la documentación probatoria complementaria que desee aportar.

IDENTIDAD DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y Apellidos (*)	
Número de documento oficial de identidad (*)	
Teléfono/s de contacto (*):	
Correo electrónico de contacto (*):	
Centro de trabajo:	

La persona cuyos datos de identidad se han hecho constar, por medio del presente escrito **SOLICITA** que se inicie por parte de EL Cabildo Insular de El Hierro el Protocolo de Actuación ante Situaciones de Acoso en el Entorno Laboral.

A tal efecto, adjunta a la presente solicitud, la correspondiente **DENUNCIA** y documentación complementaria.

Asimismo, declara bajo su responsabilidad, con los efectos legales previstos en el artículo 69 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común, que son ciertos los datos contenidos en la presente solicitud, así como en la denuncia que se (Modelo Anexo III).

Y para que así conste, se firma la presente solicitud.

Firma,



ANEXO III

DENUNCIA POR ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

Documento que tiene que aportar junto a la solicitud de inicio (Anexo II)

Por favor lea detenidamente la siguiente información
El Protocolo de Actuación ante situaciones de Acoso en el entorno laboral de El Cabildo Insular de El Hierro puede consultarlo en la página Web.
Este documento debe presentarlo y acompañando a este documento, toda la documentación complementaria que considere procedente para acreditar la situación de acoso, sin perjuicio de que, admitida a trámite su solicitud, pueda hacerlo en cualquier otro momento posterior.

Condición con la que denuncia. Señale con una “X” lo que proceda.

<input type="checkbox"/>	Soy la persona víctima de acoso
<input type="checkbox"/>	Soy la persona que representa legalmente a la persona víctima de acoso
<input type="checkbox"/>	Soy representante sindical
<input type="checkbox"/>	Soy titular del Área que tengo conocimiento de la situación de acoso
<input type="checkbox"/>	Soy personal al servicio de El Cabildo Insular de El Hierro que tengo conocimiento de la situación de acoso.

¿Qué tipo de acoso denuncia? Señale con una “X” lo que proceda.

<input type="checkbox"/>	Moral, laboral psicológico
<input type="checkbox"/>	Sexual
<input type="checkbox"/>	Por razón de sexo
<input type="checkbox"/>	Por razón de mi identidad o mi orientación sexual
<input type="checkbox"/>	Por otros motivos personales, sociales y/o familiares
<input type="checkbox"/>	No sabría concretarlo

Identidad de la presunta víctima de acoso. En caso de que usted no sea la presunta víctima de acoso, trate de rellenar todos los datos que le sea posible.

Nombre y Apellidos (*)	
Número de documento oficial de identidad (*)	
Teléfono/s de contacto (*):	
Correo electrónico de contacto (*):	
Área/Departamento	
Denominación puesto que desempeña	
Vínculo con la administración Personal Funcionario/Laboral/Proyectos	

Identidad de la presunta persona que realiza la conducta de acoso. Trate de rellenar todos los datos que le sea posible.

Nombre y Apellidos (*)	
Número de documento oficial de identidad (*)	
Teléfono/s de contacto (*):	
Correo electrónico de contacto (*):	
Área/Departamento	
Denominación puesto que desempeña	
Vínculo con la administración Personal Funcionario/Laboral/Proyectos	
¿Qué relación guarda con la presunta Víctima? Indique el código según la información a pie de página	Código:





Descripción de los hechos que se denuncian. Trata de hacer una descripción lo más clara y detallada posible de los hechos que se consideran constituyen acoso en el entorno laboral.

Firma,

²Código: (1) Superior jerárquico// (2) Compañero/a del trabajo// (3) Titular del centro de trabajo// (4) Personal de El Cabildo de distinta Área/Departamento// (5) Persona ajena a la Administración.



ANEXO IV

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD Y NO DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN RESERVADA (PERSONAS MIEMBROS DE LA COMISIÓN INVESTIGACIÓN)

Nombre y Apellidos	
DNI	
Resolución designación	
Número protocolo acoso	
Área (conflicto)	

Como miembro de la Comisión de Investigación designada en el protocolo de acoso arriba señalado, acepto y me allano a cumplir el compromiso de confidencialidad y de no divulgación de la información de la que tenga o pueda tener conocimiento con motivo de mi participación en la Comisión de investigación de acuerdo con las siguientes disposiciones:

1. Quedo bajo la obligación de guardar reserva de toda la información que reciba con respecto al conflicto objeto de investigación (información previa, documentación que se presente por las partes en conflicto, información a la que pueda acceder con motivo de las entrevistas que se realicen, etc.) con independencia del medio en el cual se encuentre soportada (papel, CD, medio electrónico o digital, grabaciones, etc.).
2. En cumplimiento de la anterior obligación, me comprometo y obligo a utilizar la información suministrada a la que acceda, en el estricto marco de la Comisión de Investigación, para su valoración, y adopción de acuerdos; me comprometo, además, a utilizar todos los medios a mi alcance, para garantizar la más estricta confidencialidad respecto de dicha información, guardando absoluto secreto respecto de ésta. Me abstendré de reproducir, modificar, hacer pública o divulgar a terceras personas (personas físicas, organizaciones sindicales, etc.) la información a la que pueda tener acceso y con respecto a la cual suscribo el presente compromiso de confidencialidad. Adoptaré, respecto de la información objeto de este acuerdo, las medidas de seguridad que garanticen la confidencialidad y no divulgación de la información que se me entregue, teniendo presente que no debe ser menor al nivel de cuidado, que sea razonablemente necesario para evitar su pérdida, robo o sustracción o utilización no autorizada.
3. La divulgación indebida de la información derivará en las correspondientes responsabilidades disciplinarias, pudiendo conllevar, en su caso la correspondiente indemnización por los perjuicios derivados de daño emergente y lucro cesante que llegare a ocasionar la revelación, divulgación, o utilización de la información de cualquier forma distinta al objeto de este acuerdo, ya sea de forma dolosa o por mera negligencia, sin perjuicio de las demás acciones a que se tenga derecho.
4. El presente compromiso entrará en vigor a partir de la fecha del presente documento y mis obligaciones de confidencialidad perdurarán mientras la información conserve las características para considerarse confidencial, que en este caso perdurará en el tiempo, en los términos indicados en el art. 3 de este Anexo.
5. En caso de cualquier conflicto o discrepancia que pueda surgir en relación con la interpretación y/o cumplimiento del presente compromiso, las partes se someten expresamente a lo dispuesto por la normativa vigente.

Firmado,

El/la miembro de la Comisión de Investigación³

³Indicar de forma manuscrita el nombre y apellidos de la persona firmante, la fecha de firma y el número de DNI.



ANEXO V

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD Y NO DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN RESERVADA (PERSONAS ASESORAS)

Nombre y Apellidos	
DNI	
Resolución designación	
Condición	Asesoría Externa
Número protocolo acoso	
Área (conflicto)	

Bajo la condición expresada anteriormente, acepto y me allano a cumplir el compromiso de confidencialidad y de no divulgación de la información de la que tenga o pueda tener conocimiento con motivo de mi participación en la Comisión de Investigación de acuerdo con las siguientes disposiciones:

- Quedo bajo la obligación de guardar reserva de toda la información que reciba con respecto al conflicto objeto de investigación (información previa, documentación que se presente por las partes en conflicto, información a la que pueda acceder con motivo de las entrevistas que se realicen, etc.) con independencia del medio en el cual se encuentre soportada (papel, CD, medio electrónico o digital, grabaciones, etc.).
- En cumplimiento de la anterior obligación, me comprometo y obligo a utilizar la información suministrada a la que acceda, en el estricto marco de la Comisión de Investigación, para su valoración, y adopción de acuerdos; me comprometo, además, a utilizar todos los medios a mi alcance, para garantizar la más estricta confidencialidad respecto de dicha información, guardando absoluto secreto respecto de ésta. Me abstendré de reproducir, modificar, hacer pública o divulgar a terceras personas (personas físicas, organizaciones sindicales, etc.) la información a la que pueda tener acceso y con respecto a la cual suscribo el presente compromiso de confidencialidad. Adoptaré, respecto de la información objeto de este acuerdo, las medidas de seguridad que garanticen la confidencialidad y no divulgación de la información que se me entregue, teniendo presente que no debe ser menor al nivel de cuidado, que sea razonablemente necesario para evitar su pérdida, robo o sustracción o utilización no autorizada.
- La divulgación indebida de la información derivará en las correspondientes responsabilidades, pudiendo conllevar, en su caso la correspondiente indemnización por los perjuicios derivados de daño emergente y lucro cesante que llegare a ocasionar la revelación, divulgación, o utilización de la información de cualquier forma distinta al objeto de este acuerdo, ya sea de forma dolosa o por mera negligencia, sin perjuicio de las demás acciones a que se tenga derecho.
- El presente compromiso entrará en vigor a partir de la fecha del presente documento y mis obligaciones de confidencialidad perdurarán mientras la información conserve las características para considerarse confidencial, que en este caso perdurará en el tiempo, en los términos indicados en el art. 3 de este Anexo.
- En caso de cualquier conflicto o discrepancia que pueda surgir en relación con la interpretación y/o cumplimiento del presente compromiso, las partes se someten expresamente a lo dispuesto por la normativa vigente.

Firmado,

El/la Asesor/a Externo/a,⁴

⁴ Indicar de forma manuscrita el nombre y apellidos de la persona firmante, la fecha de firma y el número de DNI.



ANEXO VI

CONSENTIMIENTO PARA LA GRABACIÓN DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS POR LAS PERSONAS MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN.

Nombre y Apellidos	
DNI	
Condición ⁵	
Número protocolo acoso	
Área (conflicto)	

Información Previa

Lea detenidamente esta información y consulte las dudas que se le planteen

1º.- Información acerca de la grabación de la sesión. Se llevará a cabo la grabación de las sesiones de esta Comisión de Investigación, con el fin de facilitar la transcripción de estas, su consulta posterior y realización de resúmenes para el informe final de investigación. Las grabaciones se utilizarán como apoyo para las supervisiones que se realizan para asegurar la máxima eficiencia, eficacia y excelencia en la investigación de este conflicto.

2.- Uso y confidencialidad de los datos. Los datos que se obtengan de su participación serán utilizados únicamente con fines de investigación y solamente por parte del equipo de investigación, custodiándose sus datos personales en un lugar seguro de tal manera que ninguna persona ajena pueda acceder a esta información y atendiendo a un estricto cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Lo contenido en las grabaciones se resumirá en el informe final de investigación y podrán acceder a su contenido las personas implicadas en el proceso de investigación, denunciante y denunciado. Se garantizará el principio de confidencialidad de los datos y el riguroso cumplimiento del secreto profesional en el uso y manejo de la información y el material obtenidos.

Declaración de consentimiento

Habiendo leído la información previa de este documento de consentimiento que me ha sido entregado, y comprendiendo su contenido y las explicaciones en él facilitadas acerca de la grabación de las sesiones de investigación, pudiendo resolver todas las dudas y preguntas que he planteado al respecto, así como teniendo la información de que mis datos personales serán protegidos y serán utilizados únicamente con fines de investigación y elaboración del informe final, tomando todo ello en consideración y en tales condiciones, **PRESTO MI CONSENTIMIENTO** para que mi participación en la sesión de la Comisión de Investigación sea grabada en soporte audio y/o vídeo y que los datos que se deriven de mi participación sean utilizados para cubrir los objetivos especificados en este documento.

Firma,

⁵ Indicar la condición con que se actúa (denunciante, víctima, persona denunciada, testigos, etc.).



ANEXO VII

GLOSARIO DE TÉRMINOS

1. BISEXUALIDAD

Orientación sexual de una persona al sentir atracción del deseo sexual tanto por personas de su mismo como de distinto sexo. Esta definición es una de las cuatro clasificaciones de la orientación sexual, junto con la heterosexualidad, el lesbianismo y la homosexualidad. Esta orientación sexual puede surgir independientemente de la identidad sexual de la persona.

2. BIFOBIA

Conjunto de actitudes y creencias de rechazo racional o irracional hacia la bisexualidad y hacia las personas bisexuales, basadas en un prejuicio social consistente con la asunción de la heterosexualidad normativa hegemónica.

3. CISEXISMO

Conjunto de creencias y actitudes basadas en la discriminación de las personas que no se identifican con el patrón normativo de identidad sexual cissexual. Su efectividad requiere que se ejerza desde posiciones de poder, fuerza o supremacía social, hecho que sólo se da desde personas cissexuales hacia transexuales o intersexuales y no a la inversa. El cisexismo implica las dimensiones de “discriminación” y “segregación”, por parte del paradigma dominante y sería el efecto de la cisnormatividad discriminatoria.

4. CISEXUALIDAD

Coherencia o continuidad entre la identidad sexual sentida (hombre, mujer) y el sexo asignado al nacer tras la visualización de los genitales externos (término construido a partir del prefijo latino cis = de este lado). Los dos casos de cisexualidad que existen en el sistema de binarismo sexual son hombres con genitales masculinos y cromosomas XY y mujeres con genitales femeninos y cromosomas XX.

5. CISNORMATIVIDAD

Conjunto de creencias y actos que defienden y promueven que la identidad sexual hegemónica y normativa es la de hombres+caracteres genéticos masculinos+XY y mujeres+caracteres genéticos femeninos+XX, normalizada, transmitida e introyectada por hombres y mujeres a través de la socialización patriarcal androcéntrica y las teorías médicas basadas en el binarismo sexual, que han aplicado discriminaciones directas o indirectas hacia las personas que no cumplen con los patrones de identidad sexual normativos y que relega el resto de identidades a una existencia subsidiaria y con menor reconocimiento social. La cisnormatividad actúa como mecanismo de vigilancia y sanción social hacia las variaciones en la identidad sexual y como un regulador social de todas las identidades, aprobando una y discriminando otras.

6. DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Constituye discriminación directa la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable; cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato.

7. DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Constituye discriminación indirecta la situación en la que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutras, sitúan a personas de unas características determinadas en desventaja particular con respecto a otras, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzarla sean adecuados y necesarios.

8. ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Son imágenes mentales simplificadas y fijas de lo que una sociedad, en un momento histórico, entiende sobre la masculinidad y la feminidad. Los estereotipos se asocian biunívocamente a las características sexuales, por lo que genera expectativas sociales sobre lo que cada sexo es y debe hacer y parecer. También se arraiga en la cultura popular, en el folclore, el refranero y los dichos populares, de forma que un hombre o una mujer que no cumplen con la norma de género reciben calificaciones populares y tratos excluyentes y degradantes.

9. EXPRESIÓN INDIVIDUAL O PERSONAL

Conjunto de usos y conductas propios de la personalidad de un individuo, tales como la manera de vestir,





moverse, hablar, gesticular, peinarse, o los complementos externos como maquillaje, bisutería, etc. De forma estereotipada, estos usos y conductas se han asociado por oposición entre sí al rol de género masculino o al femenino, provocando fenómenos de discriminación, entre ellos el acoso hacia quienes no cumplen con la norma de género también en su expresión exterior.

10. GÉNERO

Se entiende por género la construcción abstracta, social y cultural, base del patriarcado androcentrista, de un conjunto de roles y valores de las personas, transmitida y aprehendida por mujeres y hombres de modo diferencial y estereotipado a través de los procesos de socialización y educación, generalmente por oposición entre ambos y con desigual valor social el masculino y el femenino. El género hace referencia a las desigualdades sociales entre ambos sexos, por oposición a las diferencias biológicas que determinan la pertenencia de la persona a un sexo genético, y presenta variaciones de concepción en diferentes culturas y en diferentes momentos históricos dentro de una misma cultura. Es una definición social de las relaciones de poder desigual entre los sexos y la clave del contrato social implícito de género con el que vivimos y actuamos, el contrato sexual. El género asigna características psicológicas, conductas, capacidades y valores diferentes y de desigual valor al masculino y al femenino y establece mandatos sociales sobre la función o el rol que debe desempeñar cada sexo, representando la base de la discriminación de las mujeres y del campo de significados del género femenino.

11. HETEROSEXISMO

Conjunto de pensamientos o actos que establecen una jerarquía de valor entre las personas con orientación sexual heterosexual y aquellas que tienen otro tipo de deseo, lo que supone una valoración superior de aquélla, considerada como “natural”, frente al resto de orientaciones.

12. HETERONORMATIVIDAD

Mecanismo de vigilancia y sanción social hacia las personas que muestran variaciones en su orientación sexual que las alejan de la hegemónica (la heterosexualidad) actuando como un regulador social que discrimina aquellas que no son normativas.

13. HETEROSEXUALIDAD

Patrón duradero de atracción emocional, erótica y/o sexual hacia personas de sexo distinto, dentro del binomio hombre/mujer exclusivamente, y sentido de identidad de una persona basado en la orientación de la atracción, en los comportamientos relacionados y en la pertenencia a una comunidad de personas que comparten esa atracción. Junto con la bisexualidad, la homosexualidad y el lesbianismo, es uno de los cuatro tipos de orientaciones del deseo y la atracción sexual.

14. HOMOFOBIA

Conjunto de actitudes y creencias de rechazo racional o irracional hacia la homosexualidad y hacia los hombres gays u homosexuales, basadas en un prejuicio social consistente con la asunción de la heterosexualidad normativa hegemónica.

15. HOMOSEXUALIDAD

Patrón duradero de atracciones emocionales y/o sexuales hacia personas del mismo sexo, dentro del binomio hombre/mujer exclusivamente. También se refiere al sentido de identidad de una persona basado en la orientación de la atracción, en los comportamientos relacionados y en la pertenencia a una comunidad de personas que comparten esa atracción. Junto con la bisexualidad, el lesbianismo y la heterosexualidad, es uno de los cuatro tipos de orientaciones del deseo y la atracción sexual. Las personas homosexuales se autodefinen como gays y lesbianas.

16. IDENTIDAD SEXUAL

Es el sentimiento o convicción personal e íntima de una persona sobre si es mujer, hombre o intersexual (sexo psicológico y factores emocionales e identitarios de autopercepción, autorreconocimiento y autodesignación), independientemente de sus caracteres sexuales y de la asignación de sexo que recibió al nacer.

17. IGUALDAD LEGAL O FORMAL

Ausencia de barreras jurídicas o legales a la igualdad de derechos y libertades, reconocida en la Constitución española de 1978 en el artículo 14, como proscripción de la discriminación.

18. IGUALDAD REAL Y EFECTIVA





Ausencia de barreras sociales, económicas, políticas o culturales al pleno ejercicio de la igualdad de derechos y libertades de las personas; de las condiciones de plena ciudadanía y de participación paritaria en los ámbitos público y privado, reconocida en la Constitución española de 1978 en el artículo 9.2, que obliga a todos los poderes públicos a remover obstáculos y a promover las condiciones que hagan real y efectiva la igualdad de las personas y de los grupos en los que se integran.

19. INTERSEXUALIDAD

Condición o circunstancia en una persona en la que las variaciones en las características sexuales (genitales, gónadas, niveles hormonales o patrones cromosómicos) son suficientemente relevantes como para no definir un sexo determinado dentro del marco binarista, macho o hembra, es decir, no se corresponden con las expectativas convencionales de la asignación de sexo al nacer.

20. LESBIANISMO

Es el término empleado en español para hacer referencia a la homosexualidad femenina, es decir, las mujeres que experimentan atracción del deseo sexual hacia el mismo sexo, de mujer a mujer. Junto con la bisexualidad, la homosexualidad y la heterosexualidad, es uno de los cuatro tipos de orientaciones del deseo y la atracción sexual. La palabra lesbiana procede de la isla de Lesbos, en Grecia. Se utiliza para hacer referencia a una mujer homosexual que siente atracción sexual, física, emocional y sentimental únicamente hacia las mujeres.

21. LESBOFOBIA

Conjunto de actitudes y creencias de rechazo racional o irracional hacia el lesbianismo y las mujeres lesbianas, basadas en un prejuicio social consistente con la asunción de la heterosexualidad normativa hegemónica.

22. MACHISMO

Conjunto de actitudes basadas en la asunción de la supremacía del sexo masculino sobre el femenino, el dominio del hombre - como sujeto social- y el sometimiento de la mujer, que controla, subvalora, desprecia, cosifica y discrimina a las mujeres mediante actos de naturaleza verbal, física o simbólica, que atentan contra los valores constitucionales de dignidad e igualdad. Las manifestaciones del machismo van desde la discriminación directa hasta las discriminaciones indirectas y los micromachismos, y cuya expresión más extrema es la violencia de género. El machismo es una forma de sexismo, fundado en ideas preconcebidas y estereotipadas sobre las mujeres, nutridas y perpetuadas en el tiempo a través de los procesos de socialización diferencial y desigual de mujeres y hombres.

23. MISOGINIA

Conjunto de creencias de rechazo y minusvaloración al sexo femenino. Se manifiesta a través de conductas de odio, antipatía, repulsión o aversión hacia las mujeres, generalmente por parte de hombres, aunque no necesariamente. La misoginia se nutre de una asunción prejuiciada de la inferioridad y la debilidad del sexo femenino y de su incapacidad para las funciones sociales y el pensamiento abstracto. Se proyecta en un conjunto de actitudes conocidas popularmente como “machismo”.

24. ORDEN DE DISCRIMINAR

Cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por alguna de las razones contempladas en este protocolo como supuestos de acoso.

25. REPRESALIA DISCRIMINATORIA

Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

26. ORIENTACIÓN SEXUAL

Patrón de deseo y atracción sexual, erótica o emocional hacia las personas de un determinado sexo: la orientación es heterosexual cuando la atracción y el deseo se dirigen hacia el sexo distinto; homosexual cuando se dirigen hacia el mismo sexo, y bisexual cuando se dirigen a ambos indistintamente. Se habla de asexualidad cuando la persona no muestra atracción o deseo sexual hacia ningún sexo.

27. PATRIARCADO

Forma de organización social, con características económicas y políticas propias, en la que los hombres ejercen el derecho político y detentan la supremacía en las relaciones sociales entre sexos en virtud del hecho de ser hombres, en tanto consolida institucionalmente la sujeción y el sometimiento de las mujeres en virtud de ser



mujeres, en los ámbitos público y privado. El patriarcado es en la práctica *“la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y los miembros de la familia y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en la sociedad en general, sobre la base de dos instituciones fundamentales: el matrimonio heterosexual obligatorio y el contrato sexual de género, que incluye la división sexual del trabajo”*. En el ejercicio del poder patriarcal, los hombres, como clase, se apropian de la fuerza productiva y reproductiva de las mujeres, de sus cuerpos y sus productos, ya sea con medios pacíficos o mediante el uso de la violencia.

28. ROLES DE GÉNERO

Los roles de género son las funciones sociales públicas y privadas que cada sociedad y en cada momento de la historia asigna a cada sexo. Tradicionalmente, el rol social masculino ha consistido en el ejercicio de la actividad pública, el trabajo productivo remunerado, el liderazgo y el poder y, en la esfera doméstica, la manutención y la tutela familiar. El rol social femenino ha consistido tradicionalmente en la actividad doméstica y el trabajo reproductivo no remunerado (la reproducción de la especie y los cuidados de otras personas), todo ello en la esfera doméstica, único ámbito en el que se define su existencia, funciones que responden a las necesidades productivas y reproductivas de un sistema social y económico concreto y de un marco de valores de socialización. Progresivamente, en la medida que las mujeres se han incorporado a la educación, a los espacios de trabajo productivo remunerado y a la actividad política y pública en general, en la medida que los hombres se han incorporado a las responsabilidades del cuidado, la definición de los roles de género restrictiva sobre lo masculino y lo femenino deviene inadecuada para la realidad compleja que somos.

29. SEXISMO

Conjunto de creencias y actitudes basadas en la discriminación de un sexo por parte del otro. No obstante, si bien es posible concebir que existen creencias y actitudes de menosprecio o aversión por parte de las mujeres hacia el sexo masculino, la concepción más correcta del sexismo se refiere concretamente a la discriminación de las mujeres, por cuanto la base intelectual del mismo se nutre de la asunción de la superioridad masculina - elemento propio del patriarcado - , y para su efectividad requiere que se ejerza desde posiciones de poder, fuerza o supremacía social, hecho que sólo se da desde hombres - como sujeto social - hacia mujeres y no a la inversa. Las actitudes sexistas de mujeres hacia hombres no comportan el ejercicio de poder, fuerza o prevalencia, y mucho menos de la violencia, en tanto el sexismo, como discriminación de las mujeres, conduce en su manifestación más grave a la violencia de género.

30. TRANSEXUALIDAD

Se trata de un fenómeno por el cual la identidad sexual de un individuo, la identidad sentida y construida en su experiencia vital por la cual se auto percibe, auto reconoce y autodefine como hombre, como mujer o como intersexual, no se corresponde con la asignación sexual que recibió al nacer, a partir de criterios biológicos. En el caso de mujeres transexuales (que nacen con el sexo biológico machil pero que se identifican y se sienten mujeres), así como en el caso de hombres transexuales (que nacen con el sexo biológico hembril pero que se identifican y se sienten hombres), puede generarse la necesidad y el deseo de adecuar su cuerpo a la identidad sexual auto percibida, así como de vivir y ser aceptadas como personas del sexo con el que se identifican. La adecuación del cuerpo en ambos casos implica la aplicación de terapias de reemplazo hormonal e incluso quirúrgicas. Las personas transexuales se autodefinen como trans o trans*, como término inclusivo que trata de dar respuesta a toda la diversidad en las vivencias corporosubjetivas.

31. TRANSFOBIA

Conjunto de actitudes y creencias de rechazo racional o irracional hacia las personas que presentan variaciones en sus rasgos sexuales, en su expresión exterior o que transgreden los parámetros establecidos para un determinado género. Puede manifestarse a través del rechazo, la aversión o la denostación de las mujeres masculinas, de los hombres femeninos, de las personas trans* u otras cuya expresión exterior no es normativa o transgrede la norma de género.

