

Contenido

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	2
2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO	3
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN	4
5. ACOSO LABORAL	5
6. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO	8
7. ACOSO DISCRIMINATORIO	11
8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	11
8.1. Principios rectores del procedimiento, garantías de actuación.....	12
8.2. Procedimiento	13
COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN	13
RESOLUCIÓN	17
DENUNCIAS INFUNDADAS O FALSAS.....	18
OTRAS CONSIDERACIONES	18
SEGUIMIENTO.....	18
9. REVISIÓN	18
10. APROBACIÓN, PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR.....	19
ANEXO I: CÓDIGO DE CONDUCTAS EN EL AYUNTAMIENTO	20
ANEXO II: MODELO DE COMUNICACIÓN DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO	22
ANEXO III: CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO	24

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales tiene como principio preservar y proteger la salud del personal en el marco laboral. La protección se debe realizar no solo frente a los riesgos de carácter físico, sino también sobre aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud del personal. Por todo ello, se considera necesario incorporar actividades preventivas referidas a los riesgos que se producen como consecuencia de las relaciones entre los/as empleados/as en el desempeño de su actividad.

Dentro de este contexto que nos marca la Ley 31/95, el **Ayuntamiento de FONDÓN** se compromete a poner en marcha procedimientos que permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales del personal y, en especial, el proceso de actuación ante las conductas que supongan acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.

Por otro lado, existen una serie de principios fundamentales como son el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad en el trabajo, a la intimidad e integridad, a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, etc., por lo que todos los actos y conductas contrarios a los mismos serán tratados con arreglo a la legislación vigente en el Ayuntamiento de FONDÓN.

Sobre la premisa de establecer un enfoque preventivo que dé respuesta a las necesidades de seguridad y salud en el trabajo, esta Entidad Local considera preceptivo incidir en el desarrollo de políticas encaminadas a mejorar el entorno laboral y las relaciones interpersonales.

Por ello, es necesario establecer un **Código de Conducta Profesional** (conforme al modelo adjunto en anexo I) donde se destaca el **Compromiso del Ayuntamiento de FONDÓN** con los principios de la ética de la función pública y específicamente con los derechos humanos y laborales reconocidos en los Pactos Internacionales, en la Constitución Española y en la Legislación vigente. Se establece que la profesionalidad y la integridad constituyen criterios rectores de la conducta de los/as empleados/as del **Ayuntamiento de FONDÓN** y se consagran los principios de igualdad y no discriminación, de respeto a la vida personal y familiar y el derecho a la intimidad. De acuerdo con estos principios, **el Ayuntamiento de FONDÓN** se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se han hecho referencia.

Con el fin de asegurar que todas las personas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas y su salud no se vea afectada negativamente, **el Ayuntamiento de FONDÓN** declara su compromiso

de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal, rechazando todo tipo de conducta de discriminación y acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación como por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación o identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica. Incluyendo también los cometidos en el ámbito digital.

2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la Entidad Local su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

A tal efecto, en este protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción de la Entidad Local frente a denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas mediante las cuales el **Ayuntamiento de FONDÓN** procure prevenir conductas inapropiadas y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que se produce una comunicación o queja interna por conductas inapropiadas o por acoso, por parte del personal.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todo el personal de la Entidad Local, con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma.

Al personal que pertenezca a empresas contratadas por el **Ayuntamiento de FONDÓN**, siempre que realice su actividad en centros de trabajo dependientes de la misma, también le será de aplicación el presente protocolo, en todos aquellos puntos referentes a la investigación. La adopción de medidas correctoras se hará de manera coordinada entre las empresas afectadas y el Ayuntamiento, de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, el **Ayuntamiento de FONDÓN** establecerá las siguientes medidas:

1. Valoración de la situación de la gestión preventiva del Ayuntamiento estableciendo el perfil de la Entidad Local en este aspecto, mostrando sus fortalezas y debilidades para orientar el desarrollo de la actividad preventiva en la organización.
2. La Evaluación de Riesgos Psicosociales será el instrumento base, a través del cual, el Ayuntamiento de FONDÓN gestionará los riesgos de origen psicosocial en la organización diseñando, en función de los resultados, un plan de medidas del que se hará un continuo seguimiento. Esta Evaluación se revisará cuando se presenten cambios organizativos e incidentes en las relaciones sociales (conflictos, denuncias, etc.).
3. La Vigilancia de la salud incorporará el efecto de los factores de riesgo psicosocial sobre la salud del personal al servicio de la Entidad Local.

Ante situaciones que afecten a la salud psicosocial del personal, la Entidad Local ofrecerá la intervención del Servicio Médico del Servicio de Prevención. Asimismo, las personas trabajadoras podrán solicitar este tipo de asistencia cuando lo consideren necesario.

4. La Entidad Local promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todas las personas trabajadoras los valores de igualdad de trato y no discriminación, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
5. La Entidad procurará la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento la persona trabajadora no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La Entidad se hará eco de las circunstancias personales o culturales del personal incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración.
6. La Organización facilitará información y formación al personal sobre los principios y valores que deben respetarse en la Entidad Local y sobre las conductas que no se admiten. La Entidad Local promoverá a través de los planes de formación acciones necesarias para prevenir este tipo de riesgos laborales-psicosociales, incentivando y facilitando la realización de las mismas al personal, mandos intermedios, delegados/as de prevención, etc. Se promoverán acciones formativas en las materias de, “Riesgos Psicosociales”, “Gestión de Conflictos”, “Acoso Laboral”, “Gestión del Estrés Laboral”, “Liderazgo”, “Dirección de Grupos”, “Asertividad y Habilidades Sociales”, etc. Estas acciones formativas intentarán dotar al personal de instrumentos apropiados para afrontar de manera adecuada los conflictos que surjan en relación al acoso en el ámbito laboral.

7. La Entidad Local prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.

8. Cuando se detecten conductas inapropiadas y no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Entidad se dirigirá inmediatamente al responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.

9. Se recomendará poner a disposición del personal la herramienta publicada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo: *[“Diario de Incidentes”](#)*, como medida preventiva que permita reconocer indicios de una situación de conflicto interpersonal o de poder ser víctima de acoso.

En los supuestos de conflicto, en los que los intereses de dos o más empleados/as parecen incompatibles se realizarán las actuaciones necesarias para resolverlos a los efectos de evitar que estos conflictos puede dar lugar a la presencia de conductas inapropiadas, incluso ser un factor causante o estadio previo a violencia laboral y a conductas de acoso.

El Ayuntamiento de FONDÓN mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

5. ACOSO LABORAL

La **Nota Técnica de Prevención 476** del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) de acuerdo con el autor Heinz Leymann define el **acoso laboral** como: *“una situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”*.

Otra definición recogida en la **Nota Técnica de Prevención 854** del INSST considera **acoso laboral**: *“La exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica).*

Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.

La Organización Internacional del Trabajo aprobó el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), ratificado por España en mayo del 2022, entrando en vigor el 25 de mayo de 2023. A estos efectos,

□ *La expresión «**violencia y acoso**» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y*

□ *La expresión «**violencia y acoso por razón de género**» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.*

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual hace referencia a la posibilidad de sufrir acoso por medio de tecnologías digitales. El ciberacoso o acoso digital tiene gran relevancia en el ámbito laboral y tiene como características, además del uso de las tecnologías digitales, que con un solo acto se puede afectar de forma reiterada a la víctima y que facilita que los "ciberacosadores" se desentiendan moralmente de su víctima.

El acoso moral puede ser de diversos tipos:

- Acoso moral descendente: la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
- Acoso moral horizontal: se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- Acoso moral ascendente: la persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan, las siguientes conductas que pueden constituir acoso en el trabajo:

–Ataques con medidas organizativas:

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE FONDÓN

- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Manipular las herramientas de trabajo.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

– Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir al personal la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.)

–Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

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

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

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

Conductas que no son acoso laboral, sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones: No tendrán la consideración de acoso psicológico aquellas conductas

que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales. Hay que evitar que los conflictos deriven en cualquier forma de violencia en el trabajo y se conviertan en habituales o desemboquen en conductas de acoso psicológico. Tampoco tendrá consideración de acoso laboral, aquellas situaciones donde no existan acciones de violencia en el trabajo realizadas de forma reiterada y/o prolongada en el tiempo (por ejemplo, un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual).

A título de ejemplo, se citan algunas situaciones que no serían acoso laboral:

- Un hecho violento singular y puntual, sin prolongación en el tiempo.
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas, explícitas y justificadas.
- La supervisión o control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad en general.

6. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres define en su artículo 7, el acoso sexual y acoso por razón de sexo:

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

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.»

«Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.»

«También se considerará discriminación por razón de sexo 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 entre mujeres y hombres.»

Se considerarán constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo las citadas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo, o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser estas de carácter ambiental o de intercambio.

Conforme a las definiciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

– Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, sugerentes o desagradables.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de las personas, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.

– Conductas no verbales:

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

– Comportamientos físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE FONDÓN

- Abrazos o besos no deseados.
- Acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Gestos obscenos.

– Chantaje sexual. Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual quid pro quo o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

– Acoso sexual ambiental. En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Conforme a las definiciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso por razón de sexo las conductas que se describen a continuación:

- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o paternidad.
- Conductas hostiles hacia quienes ejerciten sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su puesto de trabajo y su implicación, por razón de género.
- Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles sociales socialmente asignados a su sexo.
- Ejecutar conductas discriminatorias por razón de género.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un sexo determinado.
- Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Comentarios despectivos acerca de las mujeres u hombres o de los valores considerados femeninos o masculinos y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.

- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Usar la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo frente a otro.

7. ACOSO DISCRIMINATORIO

Según el artículo 6 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación se define acoso discriminatorio como:

“4. Constituye acoso, a efectos de esta ley, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.”

Señalando como causas de discriminación las recogidas en el **apartado 1 del artículo 2 de esta Ley:**

“1. Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Este procedimiento de actuación se ha elaborado para solicitudes que no son anónimas.

La dirección de la Entidad Local garantizará la activación del procedimiento interno de actuaciones cuando se solicite la activación del protocolo conforme al modelo adjunto en el Anexo II de este protocolo.

La solicitud puede provenir:

- De la persona afectada.
- De la representación legal de los trabajadores, y en su defecto, de una persona compañera de trabajo.
- De la Dirección y responsables de áreas/departamentos/unidades.
- Del Servicio de Prevención.

En el caso de que la solicitud no la presente directamente la persona afectada, se hará necesario su consentimiento.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE FONDÓN

Se presentará el modelo del anexo II junto con la documentación que se estime oportuna en sobre cerrado, en el que aparecerá la palabra “CONFIDENCIAL”, en el Registro de entrada de la Entidad Local y se podrá dirigir a:

- Sr. Alcalde/sa o miembro del Equipo de Gobierno de la Entidad Local.
- Secretario/a de la Entidad Local.
- Interlocutor/a de Prevención de Riesgos Laborales.
- Responsable de Registro de la Entidad Local.

Solo la persona a la que va dirigido el sobre cerrado “CONFIDENCIAL” tendrá acceso a su contenido para activar el protocolo.

8.1. Principios rectores del procedimiento, garantías de actuación

Las garantías que deben observarse en la aplicación del presente protocolo serán las siguientes:

a) **Respeto y Confidencialidad:** es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo en todo momento, aún después de finalizar el procedimiento. Ningún documento podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de este Protocolo para fines distintos de los que motivaron su disposición.

b) **Incompatibilidad:** Las personas miembros de la Comisión en quienes se den algunas de las circunstancias reguladas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se abstendrán de intervenir en el procedimiento y deberán ser sustituidas. En los casos previstos en el citado precepto podrá promoverse recusación por las personas interesadas, en cualquier momento de la tramitación del procedimiento.

c) **Aplicación de plazos:** la investigación y resolución del procedimiento debe ser realizada en el menor tiempo posible, con rigor y rapidez, evitando dilaciones innecesarias.

d) **Protección de las víctimas** y restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.

e) **Protección de la salud:** adopción de medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas afectadas.

f) **Prohibición de represalias:** se prohíben expresamente las represalias contra las personas que soliciten la activación del protocolo, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

g) **Imparcialidad:** el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos comunicados.

h) **Igualdad de trato:** Ausencia de toda diferencia de tratamiento a todas las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal o social.

i) **Investigación profesional y exhaustiva** de los hechos comunicados.

j) **Adopción de las medidas de todo orden**, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas. Igualmente se considera reprobable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación a estos comportamientos, adoptándose las medidas que sean necesarias.

k) **Respeto al principio de presunción de inocencia.**

l) Todas las comunicaciones se harán respetando los **principios establecidos en la Ley de Protección de Datos** y su normativa de desarrollo. En la medida de lo posible las comunicaciones que emita la Comisión se harán con datos anonimizados.

ll) **Participación sindical**, la Entidad Local reconoce el derecho de los/as representantes sindicales:

- A la representación de cualquier empleado/a que así lo solicite, en relación con cualquier tipo de acoso.
- A estar informados/as de todas las denuncias en materia de acoso y de la resolución de las mismas.

m) **El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar**, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la Jurisdicción Civil, Laboral o Penal.

8.2. Procedimiento

COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

La Dirección de la Entidad podrá designar, previa consulta e información a la representación legal del personal, una Comisión de investigación para realizar la valoración inicial de la solicitud y la aplicación del procedimiento interno de actuación.

A título orientativo, podrán formar parte de la Comisión:

- Un miembro del equipo de gobierno local, que ostentará la presidencia.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE FONDÓN

- El/La secretario/a de la Corporación o un funcionario/a de administración general o un/a licenciado/a en derecho que actuará como secretario/a de la Comisión.
- Un representante legal del personal, preferentemente delegado/a de prevención.
- Un/a responsable de personal o recursos humanos.
- Un/a técnico/a del servicio de prevención o interlocutor/a de prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento.

Todos los miembros deben reunir los requisitos de aptitud, objetividad e imparcialidad. En caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la Entidad para que se le sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

La Entidad Local proporcionará formación específica en materia de acoso laboral e igualdad de género a los miembros de la Comisión de Investigación.

Se comunicará a las partes interesadas, las personas designadas para formar la Comisión de Investigación.

Todo el personal de la Entidad Local deberá colaborar con la Comisión de Investigación en todo lo que ésta les solicita, con el fin de que pueda tener todos los elementos de juicio necesarios para concluir la investigación.

Si las circunstancias así lo aconsejan podrá acordarse que la investigación de los hechos sea realizada por profesionales externos de reconocida solvencia en la materia. Así mismo, podrá acordarse que estos profesionales externos participen como asesores de la Comisión de Investigación durante la aplicación de este protocolo.

El plazo para el nombramiento de la Comisión de Investigación será de **diez días hábiles** contados desde el siguiente al registro de la comunicación.

El funcionamiento de esta Comisión se regirá por las disposiciones de la Ley 40/2015 de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

PROCEDIMIENTO

Valoración inicial de la solicitud

La valoración inicial de la solicitud a efectos del procedimiento comprende las siguientes opciones y actuaciones:

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE FONDÓN

1. Archivar la solicitud, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- a) Desistimiento de la persona solicitante.
- b) Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- c) Resolución del contenido de la solicitud por actuaciones previas.
- d) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta distinta del acoso y tipificada como infracción disciplinaria, proponiendo la incoación del expediente que corresponda.

2. En el caso de que la situación en un primer momento se identificara con un conflicto y se diera la circunstancia de que si no se actuase podría acabar deteriorándose el clima laboral, la Comisión podrá intervenir mediando en el conflicto, siempre que exista aceptación expresa por ambas partes y previa notificación a la Dirección de la Entidad Local. En su caso la mediación se llevará a cabo con el objetivo de llegar a acuerdos entre las partes y posibilitar un cauce de comunicación entre ellas.

3. Si existen indicios de acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación, la Comisión iniciará la investigación, pudiendo proponer la aplicación de las medidas cautelares que aconseje la valoración inicial. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

El proceso de investigación deberá desarrollarse con la mayor rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de las personas implicadas.

Durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por la Comisión al emitir la correspondiente propuesta.

Tanto la persona que solicita activar el procedimiento como la persona frente a la que se presenta la solicitud podrán ser acompañadas durante las entrevistas, si así lo solicitan, por representantes de los/as trabajadores/as u otras personas de su elección, y tendrán derecho a conocer el contenido de la declaración de la otra parte, de los testigos y de la documentación que obre en el expediente.

En la realización de las tomas de declaración, en las que se escuchará a las partes y a los testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención se observarán las siguientes pautas:

- a) Presentación de la persona que entrevista, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.
- b) Firma del consentimiento informado al iniciar el proceso (conforme al modelo adjunto en anexo III).

- c) Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con ninguna de las partes.
- d) Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.
- e) Analizar el relato y las vivencias presentadas.
- f) Aclarar las respuestas neutras o generales, como “lo normal”, “como siempre”, “No me informan”.
- g) Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.
- h) Resumir en orden cronológico el relato.
- i) Nunca utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.
- j) Las entrevistas comenzarán con la persona solicitante y la persona afectada y los/as testigos por ella propuestos, continuando con la/s persona/s frente a la/s que se presenta la solicitud y, en su caso, con los y las testigos que esta/s última/s proponga/n.

La Comisión emitirá un Informe de conclusiones en el plazo máximo de quince días hábiles contados desde la finalización de la investigación.

En el informe de conclusiones, como mínimo, se incluirá, la siguiente información:

- a) **Relación nominal** de las personas que integran la Comisión e identificación de las partes.
- b) **Antecedentes** del caso, denuncias y circunstancias de la misma.
- c) **Relación de las intervenciones** realizadas en el proceso, argumentos expuestos, testimonios, comprobación de pruebas, etc.
- d) **Resumen** cronológico de los hechos.
- e) **Declaración de la existencia o no de conducta de acoso.** Esta decisión deberá ser motivada, recogida por escrito y comunicada a las partes convenientemente. Lo ideal es que la decisión se tome de forma consensuada, siempre que sea posible.
- f) **Si queda constatada la existencia de acoso**, se podrán proponer, entre otras las siguientes medidas:

Propuestas de medidas correctoras:

- Tratar los daños ocasionados a la salud derivados de las situaciones o conductas de acoso. La Entidad Local procederá a complementar el parte de accidente correspondiente y notificarlo a la Mutua o la Entidad Gestora de las contingencias profesionales de su personal.
- Evaluación de Riesgos Psicosociales.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE FONDÓN

- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en incapacidad temporal durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso laboral dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la Entidad Local.

Propuesta de incoación de expediente disciplinario:

Tendrá la consideración de falta muy grave según el artículo 95 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:

“b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual.”

“o) El acoso laboral.”

g) Si no se constatan situaciones de acoso y, con motivo de la investigación realizada, se pone de manifiesto que subyace un conflicto interpersonal generado por el trabajo, la Comisión propondrá la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto y podrá intervenir mediando en el mismo, siempre que exista aceptación expresa por ambas partes con el objetivo de llegar a acuerdos.

RESOLUCIÓN

La Dirección de la Entidad podrá dictar resolución acordando las medidas propuestas en función del informe de conclusiones emitido por la Comisión de Investigación, previa consulta y comunicación a la representación legal del personal. La resolución será notificada por escrito a las personas afectadas, así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de Prevención de Riesgos laborales de la Entidad Local o Servicio de Prevención y a la Representación Legal de los Trabajadores. No cabe el silencio administrativo en este protocolo.

El Ayuntamiento de FONDÓN mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y

control por parte de la Entidad Local que adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

DENUNCIAS INFUNDADAS O FALSAS

Si de la valoración inicial o informe emitido por la Comisión de Investigación se deduce que la denuncia se ha presentado de mala fe, o que los datos o testimonios son falsos, la Comisión de Investigación propondrá a Dirección de la Entidad la incoación de correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables de dichos comportamientos.

OTRAS CONSIDERACIONES

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que soliciten la activación del protocolo, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros.

SEGUIMIENTO

Trascurrido un mes desde la adopción de las medidas necesarias por parte de la Dirección de la Entidad, la Comisión de Investigación emitirá un informe de seguimiento de las medidas propuestas.

Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la Dirección de la Entidad con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de Prevención de Riesgos Laborales o Servicio de Prevención, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

9. REVISIÓN

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

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso laboral.

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o como resultado de una resolución judicial.
- Ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla, métodos de trabajo, organización, etc.
- Cuando una resolución judicial condene a la Entidad Local o a algún miembro de la misma.

10. APROBACIÓN, PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR

El presente protocolo se someterá a consulta y será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal del personal de la Entidad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso laboral.

Será aprobado por el Pleno de la Corporación y formará parte del plan de prevención de riesgos laborales de la Entidad Local, publicándose el anuncio de su aprobación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Con el fin de garantizar una eficaz prevención de aquellos comportamientos causantes de acoso, se procederá a la divulgación del contenido del presente protocolo en todos los niveles de la organización, tanto a través de la intranet como a través de facilitar a todo el personal una copia del mismo.

Asimismo, se proporcionará la información y formación necesaria a todo el personal de la Entidad Local (temporal o fijo y de nuevo ingreso).

Una vez aprobado, el contenido del presente protocolo es de obligatorio cumplimiento para todo el personal del **Ayuntamiento de FONDÓN**.

ANEXO I: CÓDIGO DE CONDUCTAS EN EL AYUNTAMIENTO

El Ayuntamiento de FONDÓN guiado por su compromiso con la dignidad y derechos fundamentales del Personal de la Entidad Local, quiere establecer unas reglas vinculantes de comportamiento para todas las personas que conforman nuestra organización. La finalidad de este **Código de Conductas** es facilitar a quienes gestionan los equipos y al resto de la plantilla del Ayuntamiento una serie de directrices que les permita identificar y evitar, en su caso, situaciones que pudieran entenderse constitutivas de algún tipo de acoso dentro del entorno laboral. A efectos prácticos, se observarán las siguientes conductas:

1. RESPETO, IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

Se prohíbe la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.

Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Para ello, se trasladará a todo el personal, tanto el que se incorpore a la plantilla como a quien forme parte ya de la misma, los valores de igualdad de trato y no discriminación, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad, evitándose toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. COMUNICACIÓN

Se prohíbe todo comportamiento tendente a impedir expresarse a alguien de la plantilla, a ignorar su presencia, al aislamiento, etc.

No se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la reducción de la normal comunicación entre los trabajadores y las trabajadoras. Se velará por la integración de todo el personal durante su vida laboral en el Ayuntamiento, sin obstaculizar las normales posibilidades de comunicación de ninguna persona con el resto.

3. REPUTACIÓN

Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de quienes formen parte de la Entidad Local.

Se incluyen aquí comportamientos de ridiculización de la víctima, difusión de cotilleos y rumores desfavorables sobre la misma, imitación de sus gestos, posturas o voz con ánimo de burla, etc.

4. DISCRECIÓN

Las comunicaciones tendentes a rectificar las conductas o llamadas de atención por el mal, bajo o inadecuado desempeño laboral, se harán de forma reservada.

Las comunicaciones que deban realizarse a alguna persona se harán sin más presencia, salvo exigencia legal, o causa excepcional que así lo aconseje, que la de su responsable u otros superiores y, en su caso, de la persona afectada por la conducta de la persona reprendida.

5. NO ARBITRARIEDAD

Se prohíbe toda asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva.

Se prohíbe tanto la atribución intencionada de un exceso de trabajo que busque que la persona que trabaja resulte incapaz de llevarlo a cabo en su tiempo de trabajo, como la privación de trabajo o el vacío de funciones.

Se procurará que las tareas encargadas a cualquiera que trabaje se acomoden a su nivel profesional y experiencia.

6. EQUIDAD

La aplicación de los mecanismos de control del trabajo y de seguimiento del rendimiento será equitativa.

La aplicación de tales mecanismos de control y seguimiento será uniforme para cada categoría profesional o tipo de trabajo desempeñado, si bien se tendrán en cuenta las circunstancias de cada persona que pudieran afectar a su nivel de desempeño, intentando en lo posible adaptar sus objetivos en consonancia.

7. PROHIBICIÓN DE COMPORTAMIENTOS SEXUALES

Se prohíben terminantemente actitudes libidinosas, ya sea a través de actos, gestos o palabras.

Se engloba aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno por cualquier medio, así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo o humillante, debiéndose valorar en su caso la posible especial sensibilidad de la víctima, así como su posición y carácter para poder mostrar su rechazo.

8. REGALOS NO DESEADOS

No se admite la realización de invitaciones o regalos no deseados o que pudieran provocar incomodidad a quien se destinan.

9. EVITAR HOSTIGAMIENTO

Se prohíben en particular las actitudes de hostigamiento por razón de género, directa o indirecta.

En concreto, se velará por no incurrir en situaciones de acoso (las ya referidas de aislamiento, relegación, trato indebido, etc.) por causa del ejercicio efectivo -o solicitud- de los derechos reconocidos por la normativa vigente para conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares.

También se prohíbe cualquier trato adverso a una persona como consecuencia de la presentación por su parte de quejas, reclamaciones, denuncias o demandas destinadas a impedir su discriminación por razón de sexo o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

10. OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Se velará para que todo el Personal del Ayuntamiento en igual situación de Mérito, Nivel y Capacidad, tengan similares oportunidades de Formación y Promoción Laboral.

ANEXO II: MODELO DE COMUNICACIÓN DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

SOLICITANTE:¹

NOMBRE Y APELLIDOS:

DNI:

CENTRO DE TRABAJO:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

DOCUMENTACIÓN ANEXA

☐ **No**

☐ **Si (Especificar)**

En el caso de testigos se deberá indicar su identificación.

¹ Se requerirá consentimiento de la persona presuntamente acosada si la solicitud no la realiza la misma.

ANEXO II: MODELO DE COMUNICACIÓN DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO (REVERSO)

POSIBLES SOLUCIONES PROPUESTAS:

SOLICITUD:

Solicito la activación del protocolo de prevención de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.

Localidad y fecha:

Firma de la persona solicitante:

Los datos aquí recogidos son de carácter confidencial, serán tratados con la máxima confidencialidad. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

ANEXO III: CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO

NOMBRE Y APELLIDOS:

DNI:

EXPONE

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el **“PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO” DEL AYUNTAMIENTO DE FONDÓN** y, en consecuencia, las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información.

DECLARO

Mi consentimiento para participar en la **fase de entrevistas del procedimiento** iniciado el día _____ para la investigación de los hechos.

Localidad y fecha:

Firma:

ANEXO III: INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS (REVERSO)

1. RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO DE SUS DATOS

- Responsable: **AYUNTAMIENTO DE FONDÓN.**

- Domicilio Social:

2. FINES DEL TRATAMIENTO DE DATOS

Sus datos serán tratados para la gestión del PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN DEL **AYUNTAMIENTO DE FONDÓN.**

3. LEGITIMACIÓN EN LA QUE SE BASA LA LICITUD DEL TRATAMIENTO

Art. 6.1c) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.

4. EJERCICIO DE SUS DERECHOS

Puede ejercitar, si lo desea, los derechos de acceso, rectificación y supresión de datos, así como solicitar que se limite el tratamiento de sus datos personales, oponerse al mismo, solicitar en su caso la portabilidad de sus datos, así como a no ser objeto de una decisión individual basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles. Según el RGPD (UE) y la Ley Orgánica 3/2018, puede ejercitar sus derechos por Registro Electrónico o Registro Presencial, en ambos casos haciendo constar la referencia "Ejercicio de derechos de Protección de Datos".

5. TRATAMIENTOS QUE INCLUYEN DECISIONES AUTOMATIZADAS, INCLUIDA LA ELABORACIÓN DE PERFILES, CON EFECTOS JURÍDICOS RELEVANTES.

No se realiza.

6. TIEMPO DE CONSERVACIÓN DE SUS DATOS PERSONALES

Periodo indeterminado. Los datos se mantendrán durante el tiempo que es necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

7. DESTINATARIOS DE SUS DATOS

Dirección y Representantes de los trabajadores de la Entidad Local y Ministerio Fiscal (si hubiera indicios de delito).

8. DERECHO A RETIRAR EL CONSENTIMIENTO PRESTADO PARA EL TRATAMIENTO EN CUALQUIER MOMENTO

Tiene derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento, sin que ello afecte a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada, cuando el tratamiento esté basado en el consentimiento o consentimiento explícito para datos especiales.

9. DERECHO A PRESENTAR UNA RECLAMACIÓN ANTE LA AUTORIDAD DE CONTROL

Tiene derecho a presentar una reclamación a la Agencia Española de Protección de Datos <https://www.aepd.es> si no está conforme con el tratamiento que se hace de sus datos personales.

10. CATEGORÍA DE DATOS OBJETO DE TRATAMIENTO

Datos de carácter identificativo, características personales, circunstancias sociales, datos académicos y profesionales, detalles del empleo, datos especialmente protegidos.

11. FUENTE DE LA QUE PROCEDAN LOS DATOS

Interesados y terceros.

12. INFORMACIÓN ADICIONAL.

Puede consultar la información adicional y detallada de la información y de la normativa aplicable en materia de protección de datos en la web de la Agencia Española de Protección de Datos <https://www.aepd.es>