



**PROTOCOLO AYUNTAMIENTO DE HELLÍN PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIONES
CONTRA SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO O DE ORIENTACIÓN E
IDENTIDAD SEXUAL Y ACOSO LABORAL**

(Aprobado en Pleno Ordinario del Ayuntamiento de Hellín de fecha 26 de Julio de 2021)

I.- Preámbulo.-

Las normativas reguladoras de los derechos fundamentales en los ámbitos internacional y estatal prohíben las conductas contrarias a la dignidad de la persona y proclaman el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo u otras razones. En este sentido, la Constitución española (CE) obliga a los poderes públicos a trascender la mera igualdad formal promoviendo las condiciones para que esta igualdad sea real y efectiva (artículos 14 y 9.2 de la CE).

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género fue la primera norma que previó un sistema integral de tutela contra las víctimas de violencia de género: implantó una serie de medidas legislativas de naturaleza muy diversa e incluyó medidas de sensibilización, prevención y detección para erradicar la violencia de género.

En relación con el acoso sexual, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, prescribe que las administraciones públicas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y por orientación e identidad sexual y, al mismo tiempo, arbitrar procedimientos específicos para prevenir y para dar curso a las denuncias o reclamaciones que puedan formular las personas que hayan sido objeto (artículo 48.1 y disposición final sexta de la Ley Orgánica).

En el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma, la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla la Mancha, establece en su artículo 54, en relación con el art. 3.2 del mismo texto legal, que las Administraciones públicas de Castilla la Mancha, y en concreto las que integran la Administración Local, sus organismos autónomos, consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de dichas entidades, garantizarán la prevención eficaz contra el acoso sexual, por razón de sexo y por orientación e identidad sexual, aplicando medidas de prevención y atención así como la información y formación especializada en esta materia en las relaciones de trabajo.

Así mismo El Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla la Mancha 2011-2016, contempla entre sus objetivos generales actuar contra la violencia de género en sus distintas manifestaciones.

El Instituto de la Mujer de Castilla la Mancha tiene como finalidad la de impulsar medidas encaminadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo en el ámbito laboral y canalizar en vía administrativa las denuncias formuladas de casos concretos de discriminación de hecho o de derecho por razón de sexo. Es en este caso el Centro de la Mujer del Ayuntamiento de Hellín el organismo municipal a través del cual el Instituto de la Mujer desarrolla dichas funciones en Hellín y pedanías.



Las Corporaciones Locales, como Administraciones Públicas al servicio de los ciudadanos, tienen la obligación de prestar los servicios en un marco de actuación convivencial y laboral de escrupuloso respeto a los Derechos Fundamentales. El Ayuntamiento de Hellín debe prever y erradicar las situaciones de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, por orientación e identidad sexual, y laboral, para avanzar en la participación plena de la sociedad y al mismo tiempo garantizar una convivencia respetuosa entre todos.

El RD-Ley 9/2018 de 3 de agosto de Medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género, devuelve la competencia en materia de violencia de género a los municipios, permitiendo actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres así como contra la violencia de género.

Igualmente, el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Hellín contempla entre sus medidas la elaboración y difusión de un protocolo sobre cómo actuar cuando en la entidad exista alguna víctima de violencia de género.

Con este protocolo sobre la prevención, detección y actuación contra las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, o de orientación e identidad sexual, y laboral el Ayuntamiento de Hellín quiere avanzar en su compromiso en la erradicación de la violencia de género en el ámbito municipal, no tolerándose ni justificándose en ningún caso las conductas de este tipo.

De este modo, el Ayuntamiento de Hellín se compromete a actuar en una doble vía: la del impulso preventivo y la de los mecanismos de reacción ante las situaciones que puedan generarse de este tipo. Dichas actuaciones deberán llevarse a cabo garantizando de forma rigurosa la confidencialidad y discreción, poniendo a disposición de las personas afectadas vías de resolución y asistencia ágiles y de calidad ante los problemas que planteen.

Este protocolo debe servir para prevenir, identificar y dar respuesta a las conductas de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o de orientación e identidad sexual y acoso laboral, y para aclarar los modelos de actuación y las competencias de las personas y/o los órganos implicados cuando se detecten estas situaciones en el Ayuntamiento de Hellín.

Por último, se señala que el artículo 62 de la LO 3/2007 establece que para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, y laboral, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los principios señalados en dicho precepto y que se contienen en el presente texto.

II. - Definiciones y Objetivos del protocolo.

Art. 1.- Definición de conceptos.-

a) Acoso sexual

Es un comportamiento verbal, no verbal y físico de índole sexual, no deseado, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE HELLÍN

b) Acoso por razón de sexo

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

c) Acoso por razón de orientación e identidad sexual

Constituye acoso por razón de orientación e identidad sexual cualquier comportamiento realizado en función de la orientación e identidad sexual de una persona, con independencia 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.

Se considera que concurre dichas situaciones cuando la persona acosada es forzada a elegir entre someterse a los requerimientos de la persona que acosa, o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo como ejemplo las posibilidades de promocionar, el acceso a la información, el aumento salarial, la posibilidad de traslado, etc... Es determinante la jerarquía en el puesto de trabajo, siendo el acosador la persona superior jerárquicamente. También debe contemplarse las situaciones que se generan en ambientes que intimida, humilla o resulta desfavorable y agresivo para quien lo sufre, no siendo determinante la jerarquía.

d) Acoso Laboral

El Acoso Laboral también conocido como Mobbing se puede definir como "aquella situación de conflicto en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema (acoso u hostigamiento), de forma sistemática y recurrente, al menos una vez por semana - y durante un tiempo prolongado: más de seis meses- sobre otra persona en el lugar de trabajo con el fin de destruir a dicha persona personal o profesionalmente."

Art. 2.- Objetivos.-

Con la finalidad de prevenir, sensibilizar y erradicar este tipo de prácticas de todas las personas que presten servicios en el Ayuntamiento o en empresas externalizadas de servicios públicos, se concretan los objetivos del protocolo:

- Informar, formar y sensibilizar a todos los empleados/as del Ayuntamiento de Hellín, y personal de las empresas que prestan servicios municipales bajo cualquier modalidad de externalización, en materia de acoso sexual y por razón de sexo o de orientación e identidad sexual y dar pautas para identificar estas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan.
- Disponer de un itinerario y procedimiento ágil de intervención y de acompañamiento para atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos establecidos en este protocolo.
- Garantizar la seguridad, la integridad y la dignidad de los empleados/as que prestan servicios en el Ayuntamiento de Hellín y personal que presta servicios en empresas externalizadas de servicios municipales. Aplicar, en todo momento, las medidas que en cada caso sean adecuadas para proteger a las víctimas y acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.



- Garantizar la confidencialidad de las personas afectadas.

III. - Medidas sensibilización y prevención:

Art. 3.- La finalidad de las acciones de prevención es sensibilizar a las trabajadoras y los trabajadores de la importancia de mantener un entorno laboral respetuoso con la libertad y dignidad de las personas. El fomento de un entorno laboral libre de acoso sexual y laboral, o por razón de sexo, entre hombres y mujeres, Precisa que los valores de la igualdad entre mujeres y hombres sean compartidos por todas las personas integrantes de la organización. A este fin responderán todas las medidas de sensibilización que se programen en esta materia.

Art. 4.- El Ayuntamiento de Hellín, de acuerdo con el enfoque preventivo del Protocolo, adopta las siguientes medidas.

- Se realizarán acciones de sensibilización y acciones formativas, con el fin de que toda la plantilla conozca el compromiso de la organización del Ayuntamiento de Hellín a favor de la erradicación del acoso y la defensa del derecho a la dignidad de las personas trabajadoras. Estas acciones irán dirigidas al conjunto de la plantilla y especialmente al personal directivo de cada departamento municipal y de mando intermedio.
- Se informará oficialmente de este compromiso mediante la remisión del texto del presente protocolo al correo electrónico de los distintos departamentos municipales y de una circular que se colgará en el tablón de anuncios (o correo electrónico a la plantilla), promoviendo reuniones de presentación del protocolo con los distintos servicios.

Se facilitará información a cuantas personas empleadas lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de los cauces y procedimientos previstos para la denuncia de estas situaciones.

IV.- Principios y garantías del procedimiento.

Art. 5.- El procedimiento debe garantizar todos los principios que se recogen a continuación:

Respeto y protección: Se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones y diligencias deben tener lugar con el máximo respecto a todas las personas implicadas.

Confidencialidad: Todas las consultas o quejas que se tramiten sobre posibles situaciones de acoso están protegidas por el principio de confidencialidad. Se preserva el anonimato de las personas afectadas. Las personas que participen en el procedimiento previsto en el protocolo, ya sea como instructoras, asesoras o en condición de testigos, han de observar el deber de sigilo sobre este asunto para preservar la privacidad de las personas implicadas. Igualmente, las personas que presenten la queja, las personas afectadas y las personas acusadas deben mantener la confidencialidad del caso.



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE HELLÍN

Toda la información relativa a las quejas en materia de acoso sexual o por razón de sexo y de orientación e identidad sexual son datos especialmente sensibles y se tratan de manera que se proteja la confidencialidad y el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.

Está prohibido difundir los documentos relacionados con la queja o con la investigación, excepto en el caso de que sea necesario para iniciar una queja o un procedimiento judicial o administrativo; en todo caso, la circulación de estos documentos queda limitada a estos ámbitos.

Diligencia y celeridad: La investigación y la resolución del caso se deben llevar a cabo con la profesionalidad y diligencia debidas y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento se pueda completar en el mínimo tiempo posible y respetando las garantías. La información obtenida en este procedimiento se incorporará a la instrucción del expediente administrativo iniciado/encargado por la autoridad correspondiente. En todo caso, el procedimiento previsto en este protocolo no podrá exceder de 45 días laborables, exceptuando los casos que, por su especial complejidad, requieran más tiempo.

Imparcialidad y contradicción: El procedimiento debe garantizar la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección de la dignidad de las personas afectadas: El Ayuntamiento de Hellín debe adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas, incluidas las personas supuestamente acosadas o acosadoras.

Protección ante posibles represalias: El Ayuntamiento de Hellín velará y vigilará cualquier actuación de la que se deduzca actitudes de represalia de forma directa o indirecta contra las personas que efectúen una queja, que comparezcan como testigos o que participen en una investigación sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo y de orientación e identidad sexual, en los términos previstos en la normativa aplicable.

V. Compromiso Municipal.

Art. 6.- El Ayuntamiento de Hellín considera el acoso sexual y el acoso por razón de sexo o de orientación e identidad sexual como un comportamiento indebido, ilícito y que atenta contra la dignidad de las personas, por lo que se compromete a:

- Declarar formalmente y difundir su rechazo a todo tipo de acoso sexual, acoso por razón de sexo o de orientación e identidad sexual y acoso laboral en todas sus formas o manifestaciones.
- Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo o de orientación e identidad sexual y acoso laboral a través de actuaciones formativas e informativas y de asesoramiento y sensibilización sobre esta materia en la estructura municipal y empresas contratistas.



- Denunciar, investigar y comunicar los hechos a los órganos correspondientes para que previa los trámites correspondientes, sean sancionados, en su caso, de acuerdo con lo previsto en este protocolo, y en la normativa en materia de personal cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de orientación e identidad sexual.

Estos compromisos son públicos y se difundirán en las distintas estructuras y áreas municipales.

VI.- Comisión de Igualdad e Instructor/ a

Art. 7.- COMISIÓN

a) Composición

La composición de la comisión estará formada según lo establecido en el Acuerdo de Pleno celebrado, con carácter ordinario, el día 27 de julio de 2020 por el que se aprueba la creación de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Hellín.

b) Régimen de incompatibilidades de sus miembros

En el caso de que alguno de los miembros de la comisión estuviese involucrado en un procedimiento de acoso o tuviese con la víctima alguna relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, quedará automáticamente invalidado para formar parte de dicho proceso.

c) Convocatorias de la comisión

La comisión será convocada por su presidente con carácter urgente y de forma extraordinaria en el plazo de 48 horas una vez se tenga noticia de la formulación por parte de un trabajador o trabajadora de una denuncia o queja por acoso sexual o por razón de sexo o de orientación e identidad sexual.

La comisión podrá ser convocada así mismo de forma extraordinaria cuando así lo propusiesen un tercio de sus miembros para tratar cualquier tema relacionado con el objeto de este protocolo.

La comisión, en el ámbito de las convocatorias de seguimiento del Plan de Igualdad, dará cuenta de los casos denunciados (si los hubiese), de las medidas adoptadas y de las actuaciones a realizar en el futuro, elaborando informe del que se dará cuenta al Pleno del Ayuntamiento.

d) Funciones de la comisión

Además de las recogidas en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad, la comisión atenderá, asesorará y realizará las investigaciones y seguimiento de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, o acoso laboral, que se den en el ayuntamiento. Igualmente promoverá medidas concretas y efectivas en el ámbito del Ayuntamiento para combatir el acoso en sus distintas modalidades, realizando labores de



prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema. A este efecto, se pueden especificar las siguientes:

- Asumir la concienciación de todo el personal de la empresa sobre la inaceptabilidad en el entorno laboral de toda situación de acoso.
- Recibir las denuncias relativas al acoso sexual y acoso por razón de sexo, de orientación e identidad sexual.
- Llevar a cabo la investigación pertinente de los hechos denunciados.
- Recomendar y gestionar ante el Departamento de Recursos Humanos y el Centro de la Mujer las medidas preventivas que se consideren pertinentes.
- Elaborar un informe de conclusiones del caso investigado, instando en su caso, la apertura del correspondiente expediente disciplinario.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas en su caso.
- Velar para que no se produzcan represalias contra las personas denunciantes o contra las que colaboren con la investigación.
- Velar por las garantías del protocolo de actuación.
- Evaluar, junto con la evaluación del plan de Igualdad (cada 4 años) el desarrollo del Sistema de Prevención y del Protocolo de actuaciones.
- Cualesquiera otras que pudieran derivarse de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

VII.- Procedimiento.

Art. 8.- Legitimación.

Personas legitimadas para presentar la queja o denuncia son las que exponen a continuación.

- El empleado/a víctima.
- Delegados y delegadas sindicales, del comité de empresa, de la comisión de Igualdad, de la Junta de Personal o del comité de seguridad y salud.
- Empleado/a del entorno cercano de la víctima o tercera persona que haya podido presenciar los hechos susceptibles de ser considerados como acoso.

Art. 9.- Forma de presentación de escrito de queja o denuncia.

La denuncia o queja se podrá formular por escrito o de forma verbal por las personas indicadas en el punto anterior a través de los sistemas previstos por la de Procedimiento Administrativo o bien mediante comparecencia ante Secretaría o Sección de RRHH/Personal. En el supuesto de que se formule una denuncia ante otro Departamento o área, deberá ponerse en conocimiento de Secretaría.



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE HELLÍN

Las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo se pondrán inmediatamente en conocimiento del Centro de la Mujer, como recurso especializado en materia de género dentro de la entidad local, que dará cuenta de forma inmediata al presidente de la Comisión de igualdad que a tal efecto procederá a su convocatoria urgente, bajos los principios de confidencialidad. En estos supuestos se podrá exigir la ratificación de la misma ante Secretaría, acompañando a la víctima un miembro designado por la Comisión.

Si la denuncia se formulara por escrito ante el Registro Municipal y/o Secretaría, ambos departamentos cuidarán de observar la confidencialidad preceptiva y trasladar la misma al Centro de la Mujer a los efectos descritos en el párrafo anterior.

Se adjunta como anexo modelo de denuncia a este protocolo.

En caso de que no presente directamente la queja la persona afectada, y dicha denuncia se realice en nombre de la víctima, se incluirá el consentimiento expreso para iniciar las actuaciones de este protocolo.

A tal fin los servicios existentes de Centro de la Mujer de Hellín, en el área de RRHH, y en la Secretaría procurarán facilitar los trámites a la persona denunciante bajo los principios de confidencialidad, sensibilidad y protección de la víctima.

En cualquier caso, la información debe ser objeto de tratamiento conforme a lo dispuesto en la Ley de protección de datos y de forma confidencial.

La tramitación del procedimiento correspondiente en ningún caso impide que, simultánea o posteriormente, los interesados puedan iniciar los procedimientos administrativos o judiciales correspondientes.

Art. 10.- Investigación de los hechos

Durante la tramitación del procedimiento, el órgano actuante debe pedir la máxima información posible para poder hacer una primera valoración del caso.

El proceso de recopilación de información debe tener lugar con la máxima rapidez, confidencialidad y sensibilidad y con respeto a los derechos de cada una de las personas afectadas. Se entrevistará a las personas afectadas -la presuntamente responsable del acoso y la presunta víctima o víctimas- y testigos u otras personas relacionadas, si las hay.

En todo el procedimiento, al que se respeta el principio de audiencia y contradicción, las personas implicadas pueden ir acompañadas por la persona que elijan (entre ellas representantes sindicales o legales), si así lo solicitan.

Todas las personas miembros de la entidad local están obligadas a colaborar con la Comisión actuando durante todo el proceso de investigación.

En el proceso de recabar datos y de investigación sobre los hechos se procurará la evitación de la víctima en trámites reiterativos que perjudique o incomode a la misma.

Carga de la prueba.-

De acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, en los procedimientos en los que las alegaciones de la parte reclamante se fundamenten en actuaciones discriminatorias descritas,



**EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE HELLÍN**

corresponde a la parte denunciada probar la ausencia de discriminación en su actuación y la proporcionalidad de sus actos y a la parte denunciante la de la aportación de suficientes indicios que invierta dicha carga de la prueba.

Art. 10.- Medidas cautelares.

En los casos de denuncias y hasta el cierre del procedimiento y, siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, se podrán proponer para su valoración por la Concejalía de Personal la adopción de medidas preventivas como la separación de la víctima y la presunta persona acosadora u otros tipos de medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina,...) que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo y/o salariales.

En los casos en que la medida cautelar propuesta, sea la de separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la persona agresora.

Art. 11.- Informe de conclusiones.

En el plazo máximo de 15 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión de Igualdad, finalizada la investigación, elaborará el informe que aprobará en su caso la misma Comisión sobre el supuesto acoso investigado. En éste se indicarán las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes y se procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas.

El archivo de queja se motivará podrá resultar en los siguientes supuestos:

- Desistimiento del denunciante (en todo caso, y de oficio, la investigación de la queja debe continuar si se detectan indicios de acoso).
- Falta de objeto o insuficiencia evidente de indicios.
- Incoación de un expediente disciplinario. Si del análisis del caso se deduce la comisión de alguna falta diferente del acoso sexual o del acoso por razón de sexo tipificada en la normativa vigente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- Incoación de un expediente disciplinario y medidas correctoras. Si del informe se deduce con claridad la existencia de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de orientación e identidad sexual, el órgano que elabora el informe debe proponer la incoación de un expediente disciplinario y las medidas correspondientes para corregir la situación.

Las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionalmente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

Las partes implicadas deben ser informadas de la resolución adoptada.



Art. 12.- Revisión del Protocolo

Asimismo, una vez aprobado el protocolo, se prevé la posibilidad de su modificación para mejorar su eficacia en atención al resultado de los indicadores en esta materia sobre su gestión y funcionamiento. De las disfunciones, medidas de mejora, evaluación de su eficacia, etc., dará cuenta la comisión asesora anualmente siendo un punto del orden del día obligado en su convocatoria anual ordinaria.

Anexo 1 Recopilación de la normativa aplicable

1.- Normativa y declaraciones internacionales y europeas

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948
- Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, Asamblea General de las Naciones Unidas, resolución 2263 (XXII), de 7 de noviembre de 1967
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 48/104, de 20 de diciembre de 1993
- Convention on preventing and Combating violence against women and domestic violence, Consejo de Europa, Estambul, 11 de mayo de 2011
- Directiva 2006/54 / CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de trabajo y empleo (refundición)
- Resolución del Consejo Europeo, de 29 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, Diario Oficial de la Unión Europea C 157 de 27 de junio de 1990
- Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo, de 26 de abril de 2007, Comisión Europea Como (2007) 686 final

2.- Normativa y declaraciones nacionales

- Constitución (artículos 14, 15, 18 y 35)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (artículos 7, 8, 48 y 62)
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del código penal (artículo 184)
- Ley 7/2007, del 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público (artículos 14, 93)
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (artículos 4, 14, 15)
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (artículo 8)



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE HELLÍN

- Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa (artículo 19.1)
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores (artículos 4, 17, 54-56, 58, 60, 93-96)
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (artículos 34, 95, 96, 151-152, 177-184)
- Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9)
- Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de régimen disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado

3.- Normativa Autonómica

- Estatuto de Autonomía de Castilla La Mancha.
- Estatuto empleo público de Castilla Mancha, Ley 4/2011.
- Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y Protección a las Mujeres maltratadas de Castilla La Mancha.
- Decreto 38/2002, de 12 de marzo, de las Consejerías de Bienestar Social para la aplicación de la Ley 5/2001.
- Ley 12/2010, de 18 de noviembre de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla la Mancha.
- II Plan estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla la Mancha 2011-2016.



**ANEXO II. MODELO DE DENUNCIA FORMAL POR ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO U
ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL**

SOLICITANTE			
<input type="checkbox"/>	Persona afectada	<input type="checkbox"/>	Unidad/Dpto. persona afectada
<input type="checkbox"/>	Representante Comisión	<input type="checkbox"/>	Otros (indicar):
<input type="checkbox"/>	Recursos Humanos		

TIPO DE ACOSO	
<input type="checkbox"/>	Sexual
<input type="checkbox"/>	Por razón de sexo
<input type="checkbox"/>	Otras discriminaciones (especificar):

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA	
Nombre y apellidos:	
NIF:	
Teléfono de contacto:	
Puesto de Trabajo:	
Departamento:	
Vinculación laboral / Tipo de contrato:	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

En el caso de testigos, indique nombre y apellidos:

<input type="checkbox"/>	SOLICITUD
<input type="checkbox"/>	Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por

En Hellín, a _____ de _____ 20__