



# Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo del Personal del Ayuntamiento de La Roda de Andalucía

## ÍNDICE

---

1. Compromiso del Ayuntamiento de La Roda de Andalucía en la gestión de la prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo .....	2
2. Conceptualización del Protocolo .....	4
2.1. Ámbito de actuación .....	4
2.2. Conceptualización .....	4
3. Medidas preventivas .....	9
3.1. Declaración de Principios .....	10
3.2. Descripción de acoso sexual y por razón de sexo.....	12
3.3. Medidas de sensibilización y formación para la protección contra el acoso sexual y por razón de sexo.....	19
4. Medidas de actuación.....	23
4.1. Procedimiento abreviado .....	28
4.2. Procedimiento formal .....	30
5. Garantías procesales.....	33
6. Comisión de Instrucción y de Seguimiento y persona asesora confidencial.....	35
7. Calificaciones de las conductas y sanciones disciplinarias .....	38
8. Vigencia, seguimiento y evaluación .....	41
9. Anexos .....	43

## **1. COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE LA RODA DE ANDALUCÍA EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

---

El Ayuntamiento de La Roda de Andalucía ratifica su compromiso en ~~asegurar~~ un espacio de trabajo seguro y respetuoso con los derechos fundamentales y la integridad de su plantilla. Por ello, el Consistorio rodense declara de manera contundente su rechazo ante cualquier tipo de comportamiento que pudiera ser constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo.

De esta forma, el Ayuntamiento de La Roda de Andalucía ha elaborado y aprobado este Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo del personal como muestra de su interés en asegurar un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo. Este Protocolo además, da cumplimiento a los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Según lo que determina la normativa, el Ayuntamiento de La Roda de Andalucía no permitirá ni tolerará este tipo de conductas, atenderá y resolverá las quejas y denuncias que puedan describirse como casos de acoso sexual y por razón de sexo, atendiendo a las garantías procesales y evitando las represalias sobre las personas implicadas. Asimismo, este Organismo asume la responsabilidad de difundir este Protocolo entre su



## Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo del personal del Ayuntamiento de La Roda de Andalucía

personal, especialmente entre quienes ejercen puestos de mando y responsabilidad, con el fin de que conozcan el procedimiento que incluye, de obligado cumplimiento.

Por tanto, el Ayuntamiento de La Roda de Andalucía se compromete a aplicar y difundir entre la plantilla las medidas de prevención y actuación que detalla este Protocolo generando además, actuaciones de sensibilización de estos tipos de acoso entre el personal y velando por la seguridad e integridad de las personas comprometidas.

La Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de la Roda de Andalucía acuerda, con fecha de 23 de Mayo de 2024, la aprobación de este Protocolo para la prevención e intervención de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo del personal que puedan darse en su seno.

## 2. CONCEPTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO

---

### 2.1. Ámbito de actuación

Este Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo del personal del Ayuntamiento de La Roda de Andalucía se aplicará a todo el personal perteneciente a este Organismo, incluyendo a quienes disponen de contrato temporal y a quienes colaboran de manera puntual, siempre que exista una relación contractual. Además, se adscriben a él las empresas con las que este Organismo disponga de una relación mercantil, que será estipulado a través de una cláusula que deberán firmar las partes en el momento de formalizar el contrato. No obstante, la existencia de este Protocolo no impide el ejercicio del derecho de protección en esta materia a través de la vía judicial.

De esta manera, este Protocolo atiende a las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que puedan ocurrir en el propio lugar de trabajo, el trayecto al mismo, viajes, alojamientos, eventos, actividades sociales o de formación, además de aquellas puedan darse a través de las herramientas de comunicación y tecnología utilizadas por el personal vinculadas al desarrollo de sus funciones.

El Ayuntamiento de La Roda de Andalucía asume el compromiso de asesorar, aplicar y difundir este Protocolo entre la plantilla, así como de asegurar un entorno libre de este tipo de conductas.

### 2.2. Conceptualización

Para enmarcar el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito del Ayuntamiento de La Roda de Andalucía, debe tomarse en consideración la normativa internacional, comunitaria, estatal y autonómica.

Respecto al ámbito **internacional**, es de obligada referencia el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, así como el Convenio número 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación<sup>1</sup>, aprobado en 1958, y el Convenio número 190 sobre la violencia y el acoso<sup>2</sup>, de 2019. Por otro lado, es destacable la recomendación general nº 35<sup>3</sup> de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que actualiza la recomendación nº 19, así como la Plataforma de Acción de Beijing<sup>4</sup>.

Desde el marco legislativo  **europeo**, además de las Directivas relativas en materia de igualdad de trato y no discriminación de género, es reseñable la Directiva 2002/73/CE<sup>5</sup>, refundida posteriormente en la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación. Ambas Directivas establecen la obligatoriedad para las empresas de asegurar un espacio libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Por otro lado, es destacable

---

<sup>1</sup> <https://boe.es/buscar/pdf/1968/BOE-A-1968-1411-consolidado.pdf>

<sup>2</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

<sup>3</sup> <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf>

<sup>4</sup> <https://beijing20.unwomen.org/es/about>

<sup>5</sup> <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2002-81758>

el Convenio de Estambul de 2011, del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.

En cuanto a la **normativa estatal**, la Constitución Española<sup>6</sup> declara el acoso como la vulneración de los derechos esenciales, la dignidad profesional y personal, e incide en la importancia de garantizar la igualdad, la integridad física y moral, la intimidad, el honor y la propia imagen. Por otro lado, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales<sup>7</sup> refleja la obligatoriedad de las empresas de garantizar la seguridad y salud laboral, y de establecer un protocolo negociado por la representación de las personas trabajadoras para la prevención y erradicación del acoso en las organizaciones.

Es mencionable también el Criterio Técnico 69/2009 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social<sup>8</sup>, así como el Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales, los cuales refuerzan la consideración del acoso como conducta a sancionar y amplían el tipo incluido en el 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<sup>9</sup>.

---

<sup>6</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

<sup>7</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

<sup>8</sup> [https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Atencion\\_ciudadano/Criterios\\_tecnicos/CT\\_69\\_2009.pdf](https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_69_2009.pdf)

<sup>9</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>

Además, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>10</sup> determina que todas las empresas, sean del tamaño que sean, tienen la obligación legal de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Al mismo tiempo, la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social<sup>11</sup> recoge las medidas cautelares que permiten asegurar la protección de las personas afectadas en estos procedimientos.

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 de su inclusión social<sup>12</sup> y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social<sup>13</sup> conceptualizan el acoso. Además, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores<sup>14</sup>, también señala el acoso como causa expresa de despido disciplinario e incide en el derecho a la no discriminación en las relaciones laborales, la inviolabilidad de la persona trabajadora, la extinción voluntaria e indemnizada del contrato y el despido disciplinario.

Por otro lado, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo,

---

<sup>10</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

<sup>11</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>

<sup>12</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>

<sup>13</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-23936>

<sup>14</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>



sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo<sup>15</sup>, establece que todas las empresas incluidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, “deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.

Además, la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo, determina el procedimiento específico para su registro en el ámbito de la empresa pública.

---

<sup>15</sup> <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>

### 3. MEDIDAS PREVENTIVAS

---

El Ayuntamiento de La Roda de Andalucía se compromete a generar e impulsar actuaciones encaminadas a sensibilizar y formar a su personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo, como forma de prevención de estas situaciones en el entorno laboral.

Además, difundirá e informará sobre el propio Protocolo y el procedimiento que incluye a la plantilla, al personal autónomo colaborador o al perteneciente a las empresas contratadas de manera puntual por este Organismo. Conjuntamente, el Consistorio rodense aplicará este Protocolo de manera inmediata en el caso de existir conductas circunscritas al mismo.

Este Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo atiende al apartado 7 del Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Así, las medidas preventivas que integra incluyen una declaración de principios y recoge la definición y conductas constitutivas de acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

### 3.1. Declaración de Principios

Con esta Declaración de Principios, el Ayuntamiento de La Roda de Andalucía formaliza su compromiso de erradicar cualquier comportamiento que coarte la libertad y la dignidad de las personas trabajadoras, asegurando un espacio libre de acoso sexual y por razón de sexo.

El presente Protocolo es de aplicación a toda manifestación de acoso sexual y por razón de sexo, por lo que este Organismo asume su responsabilidad de prevenir, no tolerar y actuar frente a cualquier comportamiento adscrito a estos tipos de acoso. La elaboración y aprobación del Protocolo pone de manifiesto la implicación de este Consistorio en luchar contra el acoso sexual y por razón de sexo, por lo que sancionará a quien ejecute, promueva o tolere este tipo de situaciones en el seno de la empresa. Toda persona que forme parte de este Organismo, de manera permanente o temporal, debe respetar la integridad y los derechos fundamentales del resto de personas que conforman la plantilla, denunciando comportamientos que atenten contra la integridad.

De esta forma, el Consistorio rodense promoverá el respeto al principio de igualdad y no discriminación entre su personal. Para ello, es fundamental sensibilizar y formar al personal de forma que conozca las situaciones que pueden circunscribirse a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Asimismo, cuando alguien detecte que una persona trabajadora esté sufriendo una manifestación de acoso sexual o por razón de sexo en el Ayuntamiento de La Roda de Andalucía, tiene la obligación de denunciar dicha situación atendiendo al procedimiento que recoge este Protocolo.



## Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo del personal del Ayuntamiento de La Roda de Andalucía

El Ayuntamiento de La Roda de Andalucía se compromete a atender al proceso interno que detalla el Protocolo, una vez sea activado, sancionando y ejecutando las medidas cautelares o sancionadoras pertinentes, en su caso, y atendiendo a las garantías procesales que incluye, asegurando así un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo.

## 3.2. Descripción de acoso sexual y por razón de sexo

### 3.2.1. Acoso sexual

El acoso sexual es reconocido como 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. El acoso sexual se caracteriza por tratarse de acercamientos no deseados hacia la persona que lo sufre, pudiendo ser constitutivo de acoso sexual el conformado por un único episodio. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual será considerado también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo, este Protocolo detalla una serie de comportamientos constitutivos de acoso sexual, sin ánimo excluyente ni limitante, diferenciados en conductas verbales, no verbales, comportamientos físicos, chantaje sexual o acoso sexual “Quid pro quo” y el acoso sexual ambiental.

### **Conductas verbales:**

- Proposiciones o insinuaciones sexuales.
- Presiones para la actividad sexual.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Flirteos ofensivos.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual e insinuantes.
- Indirectas o comentarios obscenos.

### **Conductas no verbales:**

- Muestra de fotos, objetos o escritos sexualmente sugestivos o pornográficos.
- Miradas o gestos impúdicos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales, de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

### **Comportamientos físicos:**

- Contacto físico no solicitado y deliberado.
- Acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Abrazos o besos no deseados.

### **Chantaje sexual o Acoso sexual “quid pro quo”:**

Obligar a la víctima a optar entre ceder a las peticiones sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que repercutan en el acceso a la formación profesional, a la promoción, al empleo continuado, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. Al ser considerado un abuso de autoridad, la persona acosadora es aquella que ejerce poder, directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

#### **Acoso sexual ambiental:**

Generar un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y conductas indeseadas de naturaleza sexual. Estas, pueden ser realizadas, tanto por cualquier persona de la Empresa, con independencia de su estatus o posición, como por terceras personas emplazadas en el espacio de trabajo.

#### **3.2.2. Acoso por razón de sexo**

El acoso por razón de sexo es definido como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad. Este tipo de acoso está acompañado de hostigamiento y dispone de un carácter humillante, ofensivo, intimidatorio o degradante, siendo percibido como tal por quien lo sufre. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

El acoso por razón de sexo es originado por el hecho de ser mujer o por circunstancias biológicas que solo les afectan a ellas, como el embarazo, la maternidad y la lactancia natural. De la misma forma, es sufrido por los hombres cuando estos ejercen tareas, funciones o actividades relativas al rol que tradicionalmente les ha sido atribuido a las mujeres, a consecuencia de la discriminación social. Este tipo de acoso no se trata de un

hecho aislado, sino que genera un resultado pluriofensivo<sup>16</sup>, puesto que sufrirlo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales.

A título de ejemplo, este Protocolo expone una serie de comportamientos constitutivos de acoso por razón de sexo en el trabajo, sin ánimo excluyente ni limitante, debiendo realizarse de manera reiterada y cumpliendo los requisitos expuestos anteriormente.

#### **Ataques con medidas organizativas:**

- Extraer o manipular objetos personales o herramientas de trabajo, documentos, archivos, etc.
- Impedir la correcta realización del trabajo.
- Dar órdenes contradictorias o de difícil cumplimiento.
- Desautorizar o cuestionar las decisiones de la persona.
- Ocultar o juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva.
- Asignar tareas degradantes o sin sentido.
- Ordenar trabajos muy superiores o muy inferiores a las cualificaciones o competencias de la persona.
- Amenazar o presionar a quienes apoyan y defienden a la víctima.
- Negar u obstaculizar el acceso a permisos, formación, viajes, etc.

#### **Acciones encaminadas a aislar a la víctima:**

---

<sup>16</sup> En Derecho Penal, es considerado aquel delito que ataca a más de un bien jurídico protegible a la vez.

- Restringir el uso de herramientas de comunicación disponibles para la persona.
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona o no permitir que se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Separar a la víctima de sus compañeras o compañeros.
- Impedir y obstaculizar a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la víctima.

**Ataques que afectan a la salud mental o física de la víctima:**

- Gritar y / o insultar.
- Amenazar y agredir de manera física, verbal o por escrito.
- Provocar a la víctima.
- Obligar a la persona a realizar trabajos perjudiciales o peligrosos para su salud.

**Actuaciones contra la vida privada y a la reputación personal o profesional:**

- Difundir rumores sobre la víctima con el fin de dañar su reputación personal.
- Poner mote, burlarse de los gestos, la voz, la apariencia física y discapacidades de la víctima.
- Criticar la nacionalidad, actitudes e ideas políticas o religiosas, vida privada, etc.

Asimismo, las conductas de acoso sexual y / o por razón de sexo a las que se refiere este Protocolo pueden darse a través de las tecnologías de la información y la comunicación, utilizando para ello el teléfono móvil, las redes sociales e Internet. Este Protocolo también atiende a estos tipos de acoso que no requieren que la víctima y la persona acosadora compartan espacio físico y tienen las siguientes características.

#### **Acoso por razón de sexo en línea:**

- Amenazas a través de las redes sociales e Internet.
- Daño a la reputación en línea.
- Seguimiento y recopilación de información privada.
- Suplantación de identidad.
- Acoso con cómplices para aislar a la víctima.

#### **Acoso sexual en línea:**

- Amenaza o difusión no consentida de imágenes o vídeos (porno venganza).
- Solicitud de sexo.
- Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos (*upskirting*<sup>17</sup> o bajo falda, *creepshots*<sup>18</sup>, o el uso de la inteligencia artificial para recrear imágenes o vídeos, pornografía falsa).
- Explotación, coacción y amenazas (*sexting*<sup>19</sup>, *sextorsión*<sup>20</sup>, amenaza de violación, *doxing*<sup>21</sup> y *outing*<sup>22</sup>).

---

<sup>17</sup> Hacer fotos no autorizadas por debajo de la falda.

<sup>18</sup> Robar fotos y sexualizarlas.

<sup>19</sup> Amenazar con la publicación de imágenes con connotación sexual de otra persona.

<sup>20</sup> Chantajear bajo amenaza de publicación de imágenes con connotación sexual de otra persona.

<sup>21</sup> Revelar información personal.

<sup>22</sup> Revelar la orientación sexual.



## Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo del personal del Ayuntamiento de La Roda de Andalucía

- *Bullying sexualizado*<sup>23</sup>.
- *Ciberflashing*<sup>24</sup>.

---

<sup>23</sup> Comentarios sexualizados, rumores, suplantación de identidad, intercambio de contenido sexual o del acoso sexual a otras personas, afectando a su reputación y forma de vida.

<sup>24</sup> Envío de imágenes sexuales no solicitadas.

### 3.3. Medidas de sensibilización y formación para la protección contra el acoso sexual y por razón de sexo

La erradicación del acoso sexual y por razón de sexo requiere reconfigurar ciertos patrones de relaciones de poder desigual entre mujeres y hombres, especialmente en el ámbito laboral, al que pertenece este Protocolo. El Artículo 12.2 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual determina que las empresas deben fomentar la sensibilización y la formación en esta materia entre su personal.

El Ayuntamiento de La Roda de Andalucía, en su compromiso con la erradicación de este tipo de situaciones promoverá, por un lado, actuaciones dirigidas a prevenir situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral y, por otro, difundirá e informará a la plantilla del procedimiento de actuación y las garantías que incluye este Protocolo. Estas acciones irán dirigidas tanto al personal estructural de la plantilla, como al resto de personal que de manera puntual pueda pertenecer al Consistorio, así como a las empresas colaboradoras.

De esta forma, el Consistorio rodense se asegurará de difundir el Protocolo entre la plantilla y el resto del personal adscrito al mismo, facilitando su acceso al mismo de manera permanente. Por otro lado, el Consistorio elaborará campañas anuales dirigidas a sensibilizar al personal municipal tanto en la conceptualización, como en las diferentes manifestaciones del acoso sexual y por razón de sexo que pueden darse en el ámbito laboral. Estas acciones de sensibilización podrán ir acompañadas de folletos, cartelería y otro tipo de *merchandising* o soporte que será instalado en las dependencias

municipales, con el fin de recordar el compromiso corporativo de mantener un entorno igualitario y libre de acoso.

Asimismo, el Ayuntamiento de La Roda de Andalucía organizará acciones formativas periódicas dirigidas a la plantilla sobre esta materia, tales como charlas, jornadas, cursos o seminarios que aseguren la participación y el conocimiento del personal, especialmente de la representación legal de la plantilla y de quienes ostentan puestos de jefatura.

Estas formaciones deberán exponer la conceptualización del acoso sexual y por razón de sexo, el procedimiento y las garantías que incluye el Protocolo, los efectos que producen estos tipos de acoso en las víctimas y su entorno, y las medidas cautelares y sancionadoras disponibles. Estas acciones formativas se desarrollarán al menos una vez al año y deberán tener una duración mínima de tres horas, pudiendo ser impartidas tanto por personal propio del Ayuntamiento, con amplia formación en la materia, como por personal externo especializado.

El objetivo de estas actuaciones de difusión y formación es asegurar el conocimiento y sensibilización de la plantilla acerca del acoso sexual y por razón de sexo y promover un entorno laboral respetuoso con la dignidad y los derechos humanos de la plantilla, fomentando valores igualitarios entre mujeres y hombres.

Al mismo tiempo, las personas que conforman la Comisión Instructora y de Seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo, la persona asesora confidencial y el

personal adscrito a la Delegación de Personal, también recibirán formación en esta materia.

Además, atendiendo al artículo 40.2 de la Constitución Española, la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo debe incluirse como uno de los ejes de trabajo de la prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento de La Roda de Andalucía. El artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, indica que las empresas deben evitar y combatir los riesgos concernientes a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en su origen, sustituir lo que pueda entrañar peligro, planificar la prevención desde todos los espacios y dar las instrucciones pertinentes al personal para su cumplimiento.

Este artículo alude a la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales, al establecimiento de acciones formativas al personal directivo, mandos y plantilla en esta materia, a la vigilancia sanitaria sobre la salud psíquica del personal y la ratificación de declaraciones, principios y códigos de conductas, que sirvan para consolidar la creación de un ambiente de trabajo libre de acoso sexista, respetuoso con los derechos humanos y la dignidad de las personas. Por tanto, el Consistorio rodense debe atender a estos requerimientos, pudiendo constituir una infracción si no fuera tenida en cuenta.

A continuación, este Protocolo recoge algunas de las acciones concretas que desarrollará el Ayuntamiento de La Roda de Andalucía para dar cumplimiento a las medidas de prevención y sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral:

- Incluir el Protocolo en la página web del Ayuntamiento de La Roda de Andalucía y asegurar el acceso de la plantilla al mismo de manera permanente.
- Enviar el Protocolo al correo electrónico de la plantilla y al personal de nuevo acceso del Consistorio rodense.
- Organizar actuaciones de formación dirigidas a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo y sobre el Protocolo.
- Incorporar contenidos de igualdad de género y sobre la prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo en la formación organizada por el Ayuntamiento rodense dirigida a su personal.
- Realizar campañas de formación y sensibilización dirigidas a la plantilla municipal.
- Incluir la prevención del acoso sexual y por razón de sexo como un eje de trabajo en los procedimientos de prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento de La Roda de Andalucía.

## 4. MEDIDAS DE ACTUACIÓN

---

Además del compromiso del Ayuntamiento de La Roda de Andalucía en mantener y asegurar un entorno respetuoso y libre de acoso sexual y por razón de sexo, este Protocolo recoge el procedimiento a llevar a cabo en el caso de concurrir estos tipos de discriminaciones.

Cuando una persona reciba o perciba alguna manifestación o comportamiento que pueda identificar como acoso sexual o por razón de sexo deberá cumplimentar el Modelo de denuncia<sup>25</sup> (Anexo II de este Protocolo). Esta denuncia irá dirigida a la Presidencia de la Comisión Instructora y de Seguimiento del Ayuntamiento de La Roda de Andalucía D<sup>a</sup> Mercedes Valladares Montero que será quien recepcione, tramite y gestione cualquier tipo de denuncia que pueda interponerse en la materia recogida en este Protocolo. En caso de enfermedad, vacaciones o cualquier otra causa legal D/D<sup>a</sup> Ana María moreno López será la persona que le sustituya.

El modelo de denuncia podrá ser cumplimentado en formato papel y entregado en sobre cerrado a la Presidencia de la Comisión, o en formato digital y enviado al correo habilitado específicamente para estos casos

---

<sup>25</sup> Dicho Modelo de denuncia estará disponible para todo el personal en un apartado de la página web municipal y en la Delegación de Personal.

[recursoshumanoslarodadeandalucia@outlook.es](mailto:recursoshumanoslarodadeandalucia@outlook.es) con el fin de garantizar la confidencialidad de la persona denunciante.

Es importante destacar que las denuncias deben recoger todos los datos de la persona denunciante aunque el procedimiento debe asegurar que serán secretos y confidenciales. Por otro lado, toda persona que denuncie dispondrá de la presunción de veracidad en todo momento y, en ningún caso será sancionada por ello, excepto si se demuestra que ha actuado de mala fe en contra de la persona denunciada.

Este Protocolo es activado cuando la Presidencia de la Comisión de Instrucción y de Seguimiento recibe una denuncia, a través del Modelo de denuncia escrito en sobre cerrado o del correo electrónico. Para asegurar el anonimato y confidencialidad de las personas implicadas le será aplicado un código alfanumérico<sup>26</sup> a los datos identificativos de contacto.

Posteriormente, la Presidencia convocará una reunión a la Comisión Instructora y de Seguimiento en el plazo máximo de 3 días laborables, en la que expondrá el caso y los datos de la denuncia, manteniendo el código alfanumérico, sin aportar la identificación de las personas involucradas.

---

<sup>26</sup> Para generar los códigos alfanuméricos recomendamos la Guía “Orientaciones y garantías en los procedimientos de anonimización de datos personales” de la Agencia Española de Protección de Datos. <https://www.aepd.es/sites/default/files/2019-12/guia-orientaciones-procedimientos-anonimizacion.pdf>

En esta reunión inicial, la Comisión determinará si el Protocolo será activado a través de un procedimiento abreviado, o a través de un procedimiento formal. Esto dependerá de la gravedad del caso y / o de la voluntad de la persona denunciante, según haya expuesto en la denuncia.

Si, además, es apreciado un alto riesgo o peligro para la víctima, se podrán aplicar las **medidas cautelares** que acuerde la Comisión, las cuales serán recogidas en un Informe y trasladadas con carácter urgente a la Delegación de Personal para su aplicación inmediata. Además, si durante el proceso de instrucción del caso de acoso sexual o por razón de sexo, la Comisión Instructora y de Seguimiento aprecia un alto riesgo para la víctima, puede solicitar la adopción de medidas cautelares con el fin de impedir el mantenimiento de la situación de acoso. Estas medidas son temporales y serán retiradas una vez sea resuelto el caso, sin suponer un perjuicio permanente o definitivo para la persona acosadora.

Las medidas cautelares están incluidas en el artículo 21.1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y en el artículo 53 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de Andalucía.

- Separación y / o reubicación de las personas afectadas, preferentemente a quien ejerce el acoso, a no ser que la víctima lo solicite expresamente.
- Reordenación del tiempo de trabajo de las personas implicadas, aplicando la adaptación de horario o la flexibilidad horaria.
- Consideración de las faltas de asistencia a la jornada de las personas afectadas como justificadas.

- Reducción del tiempo de trabajo de las personas afectadas, sin que generen una merma de sus retribuciones.

Durante el desarrollo de cualquiera de los procedimientos, ya sea abreviado o formal, la Comisión Instructora y de Seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento de La Roda de Andalucía valorará la gravedad de los hechos y, en su caso, la existencia de circunstancias agravantes.

Este Protocolo detalla algunas circunstancias que deben tenerse en cuenta como agravantes de la situación de acoso:

- Existen dos o más víctimas.
- La persona acosadora es reincidente en el ejercicio de manifestaciones de acoso.
- La persona agresora tiene poder de decisión sobre la relación laboral de la acosada.
- El acoso es producido durante un proceso de selección o promoción de personal.
- La modalidad contractual de la víctima no es estable o no dispone de una relación laboral.
- Se pueden demostrar represalias o conductas intimidatorias contra la persona o personas denunciadas, sea víctima o no.

- Existen presiones o coacciones dirigidas a obstaculizar la investigación sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar.
- La víctima dispone de algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- La víctima ha sufrido, como consecuencias del acoso, graves alteraciones que afecten a su estado psicológico o físico, estando médicamente acreditadas.

Todas las personas que sean requeridas en estos casos deben colaborar con la mayor celeridad y sinceridad posibles, mostrando la colaboración necesaria y deberán guardar sigilo sobre la información relativa al proceso, cumplimentando el Modelo de confidencialidad que aparece en el Anexo I de este Protocolo.

Asimismo, tanto la Comisión Instructora y de Seguimiento, como las personas implicadas, podrán solicitar el asesoramiento durante la instrucción del procedimiento de una persona externa experta en materia de igualdad y de acoso sexual y por razón de sexo, quien estará obligada a cumplimentar el Modelo de confidencialidad (Anexo I de este Protocolo).

El procedimiento deberá respetar en todo momento las garantías recogidas en el apartado 5 de este Protocolo, siendo fundamental el respeto a la confidencialidad, anonimato y dignidad de las personas implicadas y de los datos obtenidos durante el proceso. Asimismo, todas las personas que intervengan en este proceso deberán mantener el sigilo de la información y evitar cualquier trato desfavorable sobre las partes afectadas, debiendo cumplimentar el Modelo de confidencialidad que aparece en el Anexo I de este Protocolo.

#### 4.1. Procedimiento abreviado

El inicio del procedimiento abreviado es potestativo para las partes involucradas y dependerá de la intención de la víctima de resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz, o del riesgo percibido para la víctima por parte de la Comisión Instructora y de Seguimiento. El objetivo de iniciar este procedimiento es actuar de manera inmediata sobre las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que han sido denunciadas.

Durante los siguientes 7 días laborables desde la apertura del procedimiento abreviado serán recogidas todas las pruebas y documentación que se consideren pertinentes y serán realizadas las entrevistas necesarias para su resolución. Para ello, pueden ser convocadas las personas involucradas y, además, la víctima tiene la posibilidad de ser acompañada durante todo el proceso por la persona asesora confidencial siendo, si ella lo desea, la única persona con la que tenga contacto.

La Comisión Instructora y de Seguimiento recogerá en un Informe la descripción minuciosa de los hechos, la identificación de las personas implicadas en el proceso, utilizando el código alfanumérico para asegurar su anonimato, la identificación de posibles testigos y las pruebas utilizadas. Durante todo el proceso se atenderá a garantizar los principios recogidos en el apartado 5 de este Protocolo. El informe generado será confidencial y únicamente tendrán acceso a él las personas que conforman la Comisión Instructora y de Seguimiento.

Este procedimiento será resuelto en un plazo máximo de 10 días laborables a contar desde la recepción de la denuncia. En el caso de que no se haya podido confirmar el caso de acoso sexual o por razón de sexo, o que no pertenezca al ámbito de actuación de este Protocolo, se levantará acta. Sin embargo, si durante el proceso es demostrado el acoso se solicitará la apertura de un expediente informativo, recogiendo las actuaciones acordadas en el seno de la Comisión de Instrucción y de Seguimiento.

Estas acciones serán notificadas a la Delegación de Personal para que sean ejecutadas de manera inmediata y se informará por escrito a las personas implicadas. No obstante, la persona acosada podrá solicitar la apertura del expediente informativo y / o de activar el procedimiento formal si no queda satisfecha con la solución propuesta por la Comisión Instructora y de Seguimiento.

Conjuntamente, la representación legal de la plantilla, así como la Comisión de Igualdad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de La Roda de Andalucía serán informadas del informe o del acta generados en este procedimiento, así como de la intención de activar el procedimiento formal y de la apertura del expediente informativo. No obstante, toda persona que tenga conocimiento de un acta, informe o de un expediente informativo vinculado a este Protocolo deberá guardar sigilo y atender a lo especificado en las garantías procesales del apartado 5.

## 4.2. Procedimiento formal

El procedimiento formal es iniciado si la Comisión de Instrucción y de Seguimiento lo acuerda, o bien si la víctima lo solicita, tras interponer la denuncia o resolverse el procedimiento abreviado.

Para ello, la Comisión realizará una investigación en profundidad con el fin de resolver la existencia o no del acoso y, para ello, podrá entrevistar a las personas implicadas y posibles testigos, recabar pruebas y requerir toda la documentación que sea necesaria. La persona denunciada podrá ser acompañada en todo el proceso por la persona asesora confidencial.

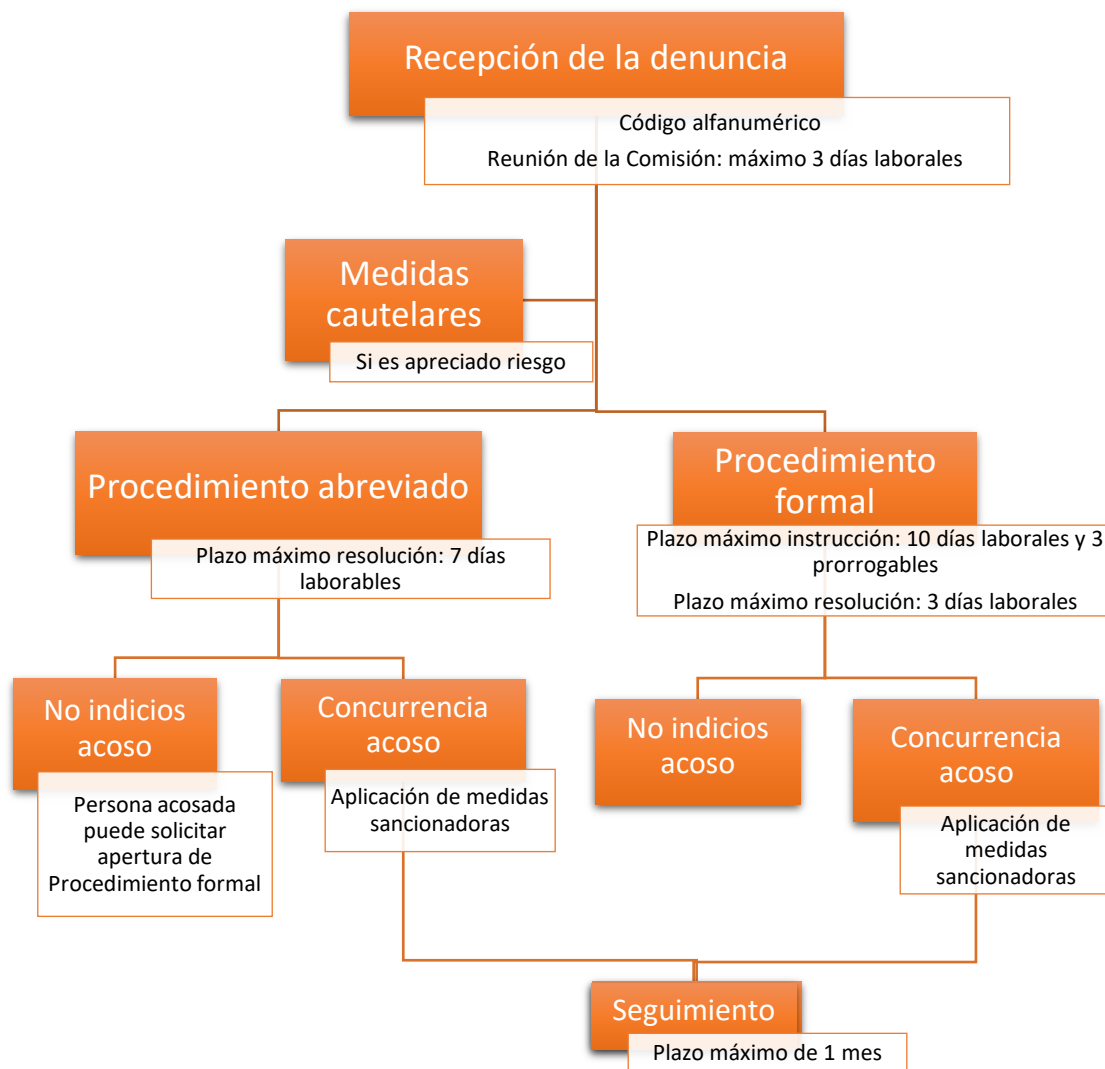
Esta fase del procedimiento deberá desarrollarse en el plazo máximo de 10 días laborables desde la denuncia de acoso, prorrogable otros 3 días laborables más, siempre que sea debidamente justificado. La Comisión dispondrá de un plazo máximo de 3 días laborables para resolver este procedimiento. Una vez resuelto, será levantada el acta que recoja todos los datos referentes a los testimonios, hechos y pruebas, concluyendo si la Comisión considera que hay indicios o no de la existencia de acoso.

Si no pudiera deducirse la existencia de acoso o que dicha situación no pertenece al ámbito de actuación de este Protocolo, la Comisión lo dejará reflejado en el acta. Si, en cambio, se deduce la concurrencia de indicios de acoso sexual o por razón de sexo en el seno del Ayuntamiento, serán propuestas medidas sancionadoras que serán



comunicadas a la Delegación de Personal para que las ejecute de manera inmediata y sean recogidas en el expediente informativo.

La resolución del procedimiento será comunicada por escrito a las personas implicadas, así como a la Comisión de Igualdad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de La Roda de Andalucía y a la representación legal de la plantilla, utilizando en todo momento el código alfanumérico generado al inicio del procedimiento. Cabe recordar que toda persona que tenga conocimiento de un acta, informe o de un expediente informativo vinculado a este Protocolo deberá guardar sigilo y atender a lo especificado en las garantías procesales del apartado 5.



## 5. GARANTÍAS PROCESALES

---

Este Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo del personal del Ayuntamiento de La Roda de Andalucía debe asegurar el cumplimiento de las siguientes **garantías** durante todo el procedimiento.

- **Confidencialidad y anonimato:** quienes intervengan tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad acerca del contenido y las personas implicadas en el mismo. Para ello, desde el momento en que sea recogida la denuncia serán asignados unos códigos alfanuméricos con el fin de identificar a las partes afectadas.
- **Protección de datos:** de carácter personal atendiendo a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales<sup>27</sup>.
- **Celeridad, diligencia y colaboración:** deberá asegurarse un proceso ágil, eficaz y transparente, sin recaer en demoras indebidas. Asimismo, todo el personal municipal que sea citado en el transcurso de un procedimiento tiene la obligación de colaborar en su desarrollo.
- **Protección y prohibición de represalias:** el Ayuntamiento de La Roda de Andalucía se compromete a garantizar que no existan represalias, amenazas,

---

<sup>27</sup> <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>

violencia o cualquier tipo de trato injusto o desfavorable sobre las personas que denuncien, testifiquen y / o participen en estos procedimientos.

- **Respeto a los derechos de todas las partes:** durante todo el proceso de investigación, con el fin de garantizar los principios de dignidad e intimidad de todas las personas implicadas y respetando el derecho a la persona reclamante a su integridad física y moral y sus posibles consecuencias físicas y psicológicas derivadas de esta situación.
- **Derechos de abstención y recusación:** según la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público<sup>28</sup> para las personas nombradas en el procedimiento.
- **Imparcialidad y contradicción:** por parte de todas las personas que intervengan y garantizando un tratamiento justo para quienes participen.
- **Medidas cautelares:** en el caso de existir indicios de acoso sexual o por razón de sexo, con el fin de reducir los prejuicios generados para la persona acosada, sin suponer, en ningún caso, una merma de las condiciones retributivas o de trabajo de la persona acosadora, teniendo que ser aceptadas por esta. Estas medidas serán de carácter temporal y eliminadas una vez finalice la instrucción.

---

<sup>28</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10566>

## 6. COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN Y DE SEGUIMIENTO Y PERSONA ASESORA CONFIDENCIAL

---

La **Comisión Instructora y de Seguimiento** de los casos de acoso sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento de La Roda de Andalucía tiene el objetivo de atender y resolver estas situaciones según el procedimiento que incluye este Protocolo.

Esta Comisión está conformada por una representación de la Delegación de Personal, que será quien ostente la Presidencia, una representación de las personas trabajadoras, y una representación de la Delegación de Igualdad. Con el fin de garantizar y asegurar el principio de confidencialidad, las personas que conforman la Comisión serán fijas durante 4 años.

Quienes forman parte de la Comisión Instructora y de Seguimiento dispondrán de formación y / o experiencia en materia de igualdad de mujeres y hombres y, específicamente, sobre acoso sexual y por razón de sexo.

Puesto	Nombre y apellidos
Responsable de Recursos Humanos	D <sup>a</sup> . Mercedes Valladares Montero
Asesora jurídica	D <sup>a</sup> . Dolores Alfaro Ayala
Presidente del Comité de Empresa	D. Juan Rodríguez Pérez
Agente de igualdad	D <sup>a</sup> . Ana María Moreno López

En el caso de ausencia por vacaciones, fuerza mayor, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar como suplente de cualquier de las personas titulares:

Puesto	Nombre y apellidos
Policía Local	D. Francisco Rosales Correa

Quienes forman parte de la Comisión Instructora y de Seguimiento se comprometen a cumplir de manera exhaustiva las garantías procesales, incluida la imparcialidad respecto a las personas afectadas. En el caso de existir algún tipo de parentesco o relación de amistad íntima, enemistad manifiesta o consanguineidad, deben abstenerse de actuar. Si en los casos descritos la persona no se abstuviera, podrá solicitarse su recusación por parte de cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, que quedará inmediatamente sustituida por el / la correspondiente suplente.

Conjuntamente, la Comisión Instructora y de Seguimiento podrá solicitar el asesoramiento de una persona externa experta, que podrá colaborar durante la instrucción del procedimiento y deberá cumplimentar, al igual que quienes conforman la Comisión, el Modelo de confidencialidad (Anexo II de este Protocolo).

Por otro lado, existe la figura de la **persona asesora confidencial**, que podrá asesorar y acompañar durante todo el proceso, si así lo desea, a la víctima de acoso. Esta persona, que será preferiblemente quien ejerce el puesto de asesoría jurídica de la Delegación de



## Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo del personal del Ayuntamiento de La Roda de Andalucía

Igualdad, dispondrá de formación y experiencia en políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Las funciones de persona asesora confidencial serán ayudar, asesorar y acompañar a la víctima durante todo el procedimiento, representarla frente a la Comisión, si así lo solicita, manteniéndola informada en cada uno de los pasos.

## **7. CALIFICACIONES DE LAS CONDUCTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

---

Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como por el Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, será considerado como una infracción muy grave todo comportamiento que pueda circunscribirse a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Por tanto, las sanciones disciplinarias que puedan derivarse de la instrucción desarrollada por la Comisión y serán recogidas en acta, pueden ser el traslado forzoso, desplazamiento, cambio de puesto o turno de trabajo o ubicación, la suspensión de empleo y sueldo, la limitación temporal para ascender o el despido disciplinario.

Además, la Comisión de Instrucción y de Seguimiento para los casos de acoso sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento de La Roda de Andalucía podrá proponer la separación física de la persona agresora de la víctima, mediante un cambio de puesto y / o turno u horario, siendo preponderantemente sobre la persona que ejerce el acoso, excepto en el caso de que la víctima lo solicite de manera escrita a la Comisión.

No obstante, si se mantiene la relación laboral de la persona acosadora con el Ayuntamiento de La Roda de Andalucía, la Delegación de Personal deberá mantener una vigilancia activa sobre ella cuando se reincorpore a su puesto de trabajo, tanto si fuera acordada una suspensión temporal, como propuesto un cambio de ubicación. Para

llevar a cabo este seguimiento, una representación de la Comisión acudirán de manera periódica, en diferentes momentos del día, a reconocer el espacio y entrevistar a la víctima. Se recogerá información relativa a su estado actual y sobre la persona acosadora, confirmando que no existen represalias sobre ella y que ha finalizado la situación de acoso.

Conjuntamente, se establecerá una serie de medidas dirigidas, tanto a proteger la seguridad y la salud de la víctima, como a evitar la reincidencia de las conductas de acoso generadas por la persona acosadora:

#### **Medidas dirigidas a la víctima:**

- Ofrecerle apoyo psicológico y social.
- Adoptar medidas específicas de vigilancia para su protección.
- Evaluar los riesgos psicosociales generados por la situación de acoso.
- Acompañamiento por parte de la persona asesora confidencial durante un tiempo posterior a la instrucción (mínimo de 3 meses).
- Flexibilización y modificación de las condiciones laborales con el consentimiento y el acuerdo de la víctima, para asegurar una adecuada recuperación.
- Favorecer el acceso a las acciones formativas disponibles para una mejora o reciclaje profesional si, durante el procedimiento o posteriormente, ha requerido de Incapacidad Temporal durante un período prolongado.

#### **Medidas sobre la persona acosadora:**

- Generar medidas para impedir la generación de represalias sobre la víctima.
- Establecer medidas para evitar la reincidencia de la situación de acoso.
- Acudir a reuniones periódicas a algún servicio de apoyo psicológico del Ayuntamiento, durante al menos 3 meses, para realizar un Programa de Reeducción frente a las conductas de acoso sexual o por razón de sexo.

En un plazo no superior a treinta días y una vez cerrado el expediente del caso, la Comisión Instructora y de Seguimiento deberá realizar un seguimiento sobre el cumplimiento de los acuerdos adoptados y su resultado. Las conclusiones de este seguimiento serán recogidas en un acta que expondrá nuevas medidas a adoptar si la situación de acoso hubiera seguido produciéndose.

Este acta será remitida a la Delegación de Personal, a la representación sindical, y a la Comisión de Igualdad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de La Roda de Andalucía, utilizando en todo momento el código alfanumérico, para asegurar el anonimato y la confidencialidad de las personas implicadas.

## 8. VIGENCIA, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

---

Este Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo del personal del Ayuntamiento de La Roda de Andalucía tendrá una **vigencia de cuatro años** desde su aprobación por la Comisión de Igualdad del Consistorio. No obstante, el procedimiento incluido en dicho Protocolo no imposibilita el derecho de la víctima a denunciar ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en cualquier momento, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

Para llevar a cabo el seguimiento de la implementación del Protocolo, la Comisión Instructora y de Seguimiento se reunirá cada **seis meses**. El objetivo de estas reuniones será analizar, tanto las acciones preventivas y de sensibilización llevadas a cabo en materia de acoso sexual y por razón de sexo, como la difusión del Protocolo a la plantilla. Asimismo, también se analizará el número de acciones realizadas debido a la activación de este y las medidas cautelares y correctivas efectuadas.

Este Protocolo describe en el Anexo III el **sistema específico de indicadores** que facilitará su seguimiento y evaluación. Por una parte, los indicadores de procesos describen las agencias responsables y las personas implicadas, así como los recursos humanos y materiales utilizados, además, pueden incluir la oferta y la demanda de algunas medidas. Por otra parte, los indicadores de resultados recogen cuantitativa y cualitativamente la consecución de los objetivos marcados y, por último, los indicadores



## Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo del personal del Ayuntamiento de La Roda de Andalucía

de impactos exponen los efectos directos y / o indirectos tras la implementación de las medidas a largo plazo.

La Comisión Instructora y de Seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento de La Roda de Andalucía recogerá la información descrita en las tablas siguientes en cada una de las reuniones semestrales. Esta información será trasladada a la Comisión de Igualdad del I Plan de Igualdad de Empresa para su incorporación al seguimiento del Plan.



## Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo del personal del Ayuntamiento de La Roda de Andalucía

### 9. ANEXOS

---

## ANEXO I

### MODELO DE CONFIDENCIALIDAD

Este Modelo de compromiso de confidencialidad deberá ser cumplimentado por todas las personas que intervengan en cualquier procedimiento abreviado o formal para la resolución de las denuncias por acoso sexual y por razón de sexo en el Ayuntamiento de La Roda de Andalucía.

D./D<sup>a</sup>. \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_ que va a formar parte de la Comisión Instructora y de Seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento de La Roda de Andalucía, se compromete a respetar la **confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes** a lo largo de todo el procedimiento.

Por tanto, y de forma más pormenorizada, **manifiesto mi compromiso** a cumplir con las siguientes **obligaciones**:

- Garantizar la dignidad de las personas implicadas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres, durante todas las fases del proceso.
- Asegurar el tratamiento reservado de la información relativa a los casos de acoso sexual y por razón de sexo, y todas las garantías procesales que detalla este Protocolo en el apartado 5.
- Garantizar la más estricta confidencialidad sobre el contenido de las denuncias recibidas, tramitadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, además de velar por el cumplimiento de los mismos supuestos de confidencialidad por parte de las otras personas que conforman la Comisión Instructora y de Seguimiento e intervengan en los casos de acoso sexual y por razón de sexo en el Consistorio rodense.



Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo del personal  
del Ayuntamiento de La Roda de Andalucía

Declaro haber recibido toda la información referente a la responsabilidad disciplinaria por el Ayuntamiento de La Roda de Andalucía en el caso de no cumplir las obligaciones expuestas anteriormente.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

Firmado: \_\_\_\_\_

## ANEXO II MODELO DE DENUNCIA

PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS
<input type="checkbox"/> Ha sufrido el acoso <input type="checkbox"/> Otras (especificar) _____
TIPO DE ACOSO
<input type="checkbox"/> Acoso sexual <input type="checkbox"/> Acoso por razón de sexo
DATOS DE LA PERSONA ACOSADORA
Nombre y apellidos: _____ Puesto de Trabajo / Área: _____ Lugar de trabajo: _____ Nombre de la Empresa: _____
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS
Especificar la información relativa a los hechos denunciados detallando todos los pormenores que puedan aportar un mayor conocimiento acerca del relato.

### TESTIGO Y / O PRUEBAS

En caso de existir testigos, nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

Si dispone de una prueba, detalle cuál y adjúntela a la denuncia: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### SOLICITUD

Quede constancia de la denuncia frente a (nombre y apellidos de la persona acosadora):

\_\_\_\_\_

por acoso sexual.

por acoso por razón de sexo.

Localidad y fecha

Firma de la persona solicitante:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**A la atención de la Presidencia de la Comisión Instructora y de Seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento de La Roda de Andalucía.**

NOTA DE CONFIDENCIALIDAD: La información de esta solicitud y el sobre cerrado adjunto, es confidencial según lo establecido en la normativa de protección de datos de carácter personal.

### ANEXO III

## SISTEMA ESPECÍFICO DE INDICADORES PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

Acciones de sensibilización y formación a la plantilla sobre el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	
<b>Indicadores de procesos</b>	
Número previsto de acciones formativas.	
Número previsto de personas implicadas, por sexo.	
Número de recursos puestos a disposición.	
<b>Indicadores de resultados</b>	
Número final de responsables de acciones formativas.	
Número de acciones realizadas para la difusión del Protocolo.	
Número final de personas implicadas, por sexo.	
Número final de recursos puestos a disposición.	
Grado de difusión del Protocolo.	
<b>Indicadores de impactos</b>	
Grado de conocimiento del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo del personal del Ayuntamiento de La Roda de Andalucía, por sexo de la persona entrevistada.	
Otros impactos directos / indirectos no previstos.	

<b>Apertura e instrucción de casos de acoso sexual y por razón de sexo</b>	
<b>Indicadores de procesos</b>	
Número previsto de personas implicadas en la instrucción y seguimiento del Protocolo, por sexo.	
Recursos puestos a disposición de la instrucción y seguimiento del Protocolo.	
<b>Indicadores de resultados</b>	
Número final de personas implicadas en la instrucción y seguimiento del Protocolo, por sexo.	
Número de acciones realizadas para la instrucción y seguimiento del Protocolo.	
Número de medidas cautelares llevadas a cabo y tipo.	
Grado de cumplimiento del Protocolo.	
<b>Indicadores de impactos</b>	
Grado de eliminación de la situación de acoso, por sexo de la persona entrevistada.	
Otros impactos directos / indirectos no previstos.	

**Medidas sancionadoras realizadas y tipo**

<b>Indicadores de procesos</b>	
Número previsto de personas implicadas en la ejecución de las medidas, por sexo.	
Recursos puestos a disposición de la ejecución de las medidas.	
<b>Indicadores de resultados</b>	
Número final de personas implicadas en la ejecución de las medidas, por sexo.	
Número de acciones realizadas para la ejecución de las medidas.	
Número final de medidas sancionadoras impuestas y tipo.	
<b>Indicadores de impactos</b>	
Grado de eliminación de la situación de acoso, por sexo de la persona entrevistada.	
Otros impactos directos / indirectos no previstos.	

## ANEXO IV

### GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **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 (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

- **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 (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

- **Comisión del Plan de Igualdad.**

Equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad en la empresa, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representantes de la dirección y representantes de la plantilla.

- **Comisión Instructora y de Seguimiento.**

Órgano encargado de la instrucción, resolución y seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo que puedan acaecer en una empresa, teniendo las personas que la constituyen formación en igualdad de oportunidades y de trato y en materia de acoso sexual y por razón de sexo, preferentemente.

- **Discriminación directa por razón de sexo.**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

- **Discriminación indirecta por razón de sexo.**

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

- **Estereotipos de género.**

Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta. Estos estereotipos de género actúan en la cultura empresarial, por una parte, en la creencia de que ciertas funciones laborales o empresariales las desempeñan mejor personas de un sexo que de otro. Y, por otra parte, el entendimiento de que los valores estereotipados atribuidos a los hombres tales como la competitividad, el riesgo, el espíritu de lucha y el liderazgo, son los más idóneos para el mundo empresarial.

- **Garantía de indemnidad.**

Es el derecho de toda persona trabajadora a no sufrir represalias después de haber reclamado y/o ejercitado sus derechos laborales. La Empresa y la representación sindical deberán

garantizar la indemnidad de las personas que denuncien situaciones de acoso sexual y / o por razón de sexo, presentando una queja en el caso de que las percibieran.

- **Género.**

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas - sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.

- **Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.**

Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 3, la igualdad de trato y oportunidades es la “ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”. La igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones, etc.) y actividades (educación, formación, empleo, etc.) sobre bases de igualdad.

- **Indicador de género.**

Variable de análisis que describe la situación de mujeres y hombres en la sociedad. Esta herramienta de medida pretende recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- **Medidas cautelares.**

Se trata de medidas temporales dirigidas a evitar la situación de acoso sexual y / o por razón de sexo que puedan estar surgiendo durante la resolución del procedimiento, incluidas en el artículo 21.1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género y en el artículo 3 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

- **Medidas sancionadoras.**

Medidas de actuación dirigidas a castigar el comportamiento o la conducta confirmada de acoso sexual y / o por razón de sexo de una persona frente a otra. Estas medidas, están incluidas en el artículo 93 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, así como en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.

- **Plan de Igualdad.**

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

- **Principios de contradicción, oralidad y veracidad.**



Criterios que rigen el derecho procesal y enuncian que toda persona tiene derecho a comprobar las pruebas que se presenten contra ella en un juicio o caso, y a defenderse de manera verbal durante el procedimiento, presuponiendo que siempre todas las personas entrevistadas y la documentación, responden a la verdad. Asimismo, las decisiones serán tomadas por parte del órgano encargado en base a la información recabada, desde un escenario de imparcialidad.

- **Roles de género.**

Papeles sociales atribuidos a hombres y mujeres como propios de su sexo. Tienen que ver con las capacidades, valores, funciones, habilidades y tareas asignados en función de los estereotipos de género. Estos roles son construidos cultural e históricamente; por lo tanto, son también modificables.

## ANEXO V

### RECURSOS DE INTERÉS

#### Recursos locales y provinciales:

- Punto de Igualdad Municipal  
Avda. de los Costaleros, s/n, Edificio de Servicios Sociales e Igualdad, La Roda de Andalucía  
954 015 366  
[igualdadlaroda@gmail.com](mailto:igualdadlaroda@gmail.com) / [lolesalfaro@hotmail.com](mailto:lolesalfaro@hotmail.com)  
mailto:cmimbrenes@gmail.com
- Juzgado de Paz  
Avda. de los Costaleros, 2C, La Roda de Andalucía  
954 016 178
- Guardia Civil  
Avda. de la Piscina, 6, La Roda de Andalucía  
954 016 014
- Policía Local  
C. Abastos, 14, La Roda de Andalucía  
630 011 784
- Centro Provincial del Instituto Andaluz de la Mujer de Sevilla  
C. Alfonso XII nº 52, Sevilla  
955 03 49 44  
[cmujer.sevilla.iam@juntadeandalucia.es](mailto:cmujer.sevilla.iam@juntadeandalucia.es)
- Servicio de Asistencia a Víctimas (SAVA) de Andalucía  
C. Prado de San Sebastián - Edificio Audiencia Provincial, Sevilla  
955 54 52 19

[sevilla.sava.iuse@juntadeandalucia.es](mailto:sevilla.sava.iuse@juntadeandalucia.es)

### Servicios de atención telefónica.

#### Servicios gratuitos disponibles las 24 horas.

- **016 / 600 000 016 (WhatsApp).** Servicio de información y asesoramiento a las víctimas de violencia de género. Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género.  
[016-online@igualdad.gob.es](mailto:016-online@igualdad.gob.es)
- **900 191 010.** Servicio de información del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.
- **112.** Servicio de Emergencias de Andalucía.