

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS
CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD
SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL
ÁMBITO LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE
HONDÓN DE LAS NIEVES**



Asesora:



Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
2.1. Objeto.....	4
2.2. Ámbito de aplicación.....	4
3. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO.....	4
4. LA TUTELA PREVENTIVA.....	5
4.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo – incluidos los cometidos en el ámbito digital- además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.....	5
4.2. Identificación de conductas.....	6
4.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.....	6
4.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.....	8
4.2.3. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.....	9
4.2.4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral:.....	11
4.3. Acciones de comunicación, difusión y publicidad del protocolo.....	11
5. LAS GARANTIAS DEL PROCEDIMIENTO.....	12
6. LA TUTELA REACTIVA. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	13
6.1. Fase de inicio: la denuncia o queja.....	13
6.2. Fase de instrucción: el expediente de investigación.....	13
6.3. Fase de resolución: el informe de conclusiones.....	14
7. SEGUIMIENTO.....	15
8. EFECTOS.....	15
ANEXO I. Compromiso en la gestión de la prevención y erradicación del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.	17
ANEXO II. B. Delitos contra la integridad moral. Y delitos contra la libertad sexual.....	19
ANEXO III. Modelo de denuncia o queja.....	22

1. INTRODUCCIÓN.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, definiendo estas conductas en sus artículos 7, 8 y 48.

Al respecto, su artículo 62 establece que, para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, las Administraciones Públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de la comunicación de los hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

Asimismo, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en su artículo 13.1 establece que, en el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en la legislación autonómica, las administraciones públicas, los organismos públicos y los órganos constitucionales deberán promover condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, debiendo arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

Por su parte la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP), en su artículo 93.1 establece que los funcionarios públicos quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en su título VII y en las normas que las leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto. Así, el título 73 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, regula como derecho individual, entre otros, en su artículo 76 j) A la protección efectiva frente al acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual e identidad de género, moral y laboral. También establece en el artículo 123 la posibilidad de cambio de puesto en caso de víctimas acreditadas de acoso sexual, por razón de sexo, moral o laboral.

Por último, esta misma norma, en el artículo 173 regula las sanciones por la comisión de las infracciones por actuaciones en materia de acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

Estas conductas, inadmisibles e injustificables, han sido también sancionadas en la reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, que señala en su preámbulo "*dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiéndose por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad*" (apartado XI).

2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

2.1. Objeto.

El presente protocolo tiene por objeto establecer mecanismos para sensibilizar, prevenir, así como erradicar las posibles situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral en el ayuntamiento y afrontarlas de manera efectiva a través de un procedimiento de actuación ante los casos que pudieran presentarse.

2.2. Ámbito de aplicación.

2.2.1. Será de aplicación a la totalidad del personal empleado público del ayuntamiento cualquiera que sea la naturaleza jurídica de su relación de empleo y duración de la misma.

2.2.2. El protocolo se aplica a las conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral que ocurran durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) En los lugares donde el personal toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo.
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
- e) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

2.2.3. Asimismo, se extienden los términos de este protocolo al personal externo que por razón de su actividad preste servicios para el ayuntamiento.

Las empresas externas contratadas serán informadas de la existencia del protocolo y de su procedimiento de actuación mediante la entrega de una copia de este y la firma de su recepción.

El ayuntamiento, a través de los órganos competentes a los que se refiere este protocolo, a la empresa de la víctima o, en su caso, de la presunta persona acosadora la activación del protocolo para que, en su ámbito, se adopten las medidas y procedimientos que correspondan, que en todo caso garantizarán la separación física de las personas afectadas.

3. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, El ayuntamiento implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que ha sido negociado y acordado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, con la intención de establecer un mecanismo

que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual y la integridad moral en los términos en los que se dirá. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas:

- 1º Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
- 2º Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o quejas que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- 3º Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

4. LA TUTELA PREVENTIVA.

4.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo – incluidos los cometidos en el ámbito digital- además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

El ayuntamiento formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la institución y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en El ayuntamiento.

La entidad, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como, la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de la organización no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de cualquier tipo de acoso, esto es, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. Será sancionado quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere.

Todo el personal al servicio del ayuntamiento tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos la organización, así como de aquellas que presten servicios en ella.

No obstante, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, la persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o queja, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, la presidencia sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y disciplinario para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

4.2. Identificación de conductas.

4.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.

De acuerdo con el artículo 53.1 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

4.2.1.1. Conductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectos o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

4.2.1.2. Conductas no verbales:

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

4.2.1.3. Comportamientos físicos:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

4.2.1.4. Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual:

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

4.2.1.5. Acoso sexual ambiental:

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

4.2.1.6. Violencia en el ámbito digital:

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología¹, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) ¹	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla

Acoso sexual en línea

¹ Vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza) ²	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos ³	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing ⁴ , outing ⁵	Bullying sexualizado ⁶	Ciberflashing ⁷	
Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico ⁸

4.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

² Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.

³ Revelar información personal o la identidad.

⁴ Revelar la orientación sexual.

⁵ Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.

⁶ Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

⁷ Envío no solicitado de fotos sexuales de desconocidos a un dispositivo móvil.

⁸ Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

De acuerdo con el artículo 53.2 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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 puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

4.2.3. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

4.2.3.1. Ataques con medidas organizativas:

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.

5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

4.2.3.2. Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual con la persona.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

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

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

4.2.3.4. Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.

3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

4.2.4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral:

El artículo 13.1 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, establece que todas las empresas las Administraciones públicas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la entidad adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral hay que estar al artículo 173 del Código Penal.

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

- a) Capítulo I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- b) Capítulo III. Del acoso sexual, (art.184).

La descripción de los tipos delictivos se encuentra recogida en el Anexo II.B de este protocolo.

4.3. Acciones de comunicación, difusión y publicidad del protocolo.

Para evitar la aparición de los comportamientos de acoso objeto del presente protocolo se realizarán las siguientes acciones de comunicación, difusión y publicidad del protocolo de forma que llegue a ser conocido por todas las personas que trabajen en El ayuntamiento. A tales efectos, se realizarán las siguientes acciones:

- 1º Publicación de este protocolo en el respectivo portal web de El ayuntamiento. También se difundirá al personal que presta servicios en El ayuntamiento a través de correo electrónico.
- 2º Realización de sesiones de información y sensibilización, así como campañas específicas explicativas del contenido del protocolo, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo o cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y por razón de sexo, así como en la forma de actuar en caso de producirse dichas conductas.

- 3º Formación sobre el acoso sexual y por razón de sexo a todo el personal
- 4º Formación específica sobre el protocolo de actuación al personal responsable de la canalización y resolución de las denuncias.

5. LAS GARANTIAS DEL PROCEDIMIENTO.

El procedimiento de actuación ante una denuncia o queja de presunto acoso sexual o por razón de sexo se sujetará a las siguientes garantías:

- a) *Respeto y protección a las personas.* Se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.

Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Se respetará la presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

Las personas implicadas podrán ser asistidas por alguna persona representante unitario o sindical u otra u otro acompañante de su elección, incluida la asistencia legal, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

- b) *Derecho a la información.* Tanto la persona afectada por la presunta situación de acoso como la persona presunta acosadora tienen derecho, en la aplicación del protocolo, a conocer en todo momento la información sobre el desarrollo de la aplicación de este, los derechos y deberes que les asisten, sobre qué fase se está desarrollando y, en su caso, del resultado de dicha fase del protocolo.

- c) *Confidencialidad.* Las personas que intervengan en el procedimiento o tengan conocimiento de la decisión que se adopte tendrán obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo, y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de este.

La intervención de personas en el procedimiento y el acceso a la información de este quedarán limitados en todo momento a lo estrictamente necesario.

- d) *Custodia de la documentación.* Toda la documentación de estos procedimientos se custodiará en la comisión instructora, con respeto a lo establecido en la normativa de protección de datos de carácter personal.

- e) *Diligencia y celeridad.* La investigación y la decisión sobre la conducta denunciada deberán ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

- f) *Imparcialidad y contradicción.* El procedimiento garantizará una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe para el esclarecimiento de los hechos.

- g) *Prohibición de represalias.* Se prohíbe expresamente cualquier tipo de actuación que pueda suponer una represalia contra las personas que hayan iniciado el procedimiento, efectúen declaración testifical o participen en la investigación de los hechos. Las personas que inicien el procedimiento deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguna de

las personas intervinientes será sancionada, en su caso, de acuerdo con el régimen disciplinario del personal al servicio de las Administraciones públicas.

- h) *Restitución de derechos*. Las víctimas de acoso tendrán derecho a que se les restituyan las condiciones de trabajo en que se encontraban antes del mismo, si estas hubieran sido modificadas.

6. LA TUTELA REACTIVA. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

6.1. Fase de inicio: la denuncia o queja

6.2. Fase de instrucción: el expediente de investigación

6.3. Fase de resolución: el informe de conclusiones

6.1. Fase de inicio: la denuncia o queja.

6.1.1. El procedimiento de actuación frente a situaciones de presunto acoso sexual y por razón de sexo se iniciará a partir de la presentación de una solicitud telemática a la persona responsable de recursos humanos o gestión de personal del ayuntamiento para la activación del presente protocolo (en adelante la solicitud será denominada, "denuncia o queja"), cumplimentándose conforme al modelo que se recoge en el Anexo III.

Por cada denuncia o queja realizada se asignará un identificador a través del cual, la persona que la haya interpuesto podrá acceder e interactuar con la comisión instructora.

6.1.2. Están legitimadas para presentar la denuncia o queja:

- a) La persona presuntamente acosada.
- b) Los/as delegados/as de personal.
- c) Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de presunto acoso sexual o por razón de sexo u otras conductas que atentan contra la libertad sexual o la integridad moral.

6.1.3. La unidad responsable de la recepción y tramitación de las comunicaciones de presunto acoso será la persona responsable de gestión de personas del ayuntamiento.

6.2. Fase de instrucción: el expediente de investigación.

6.2.1. El/a responsable de RRHH conformará, en el plazo de 3 días laborables desde la recepción de la denuncia, una comisión instructora. En esta comisión deberá haber algún miembro de la comisión de seguimiento del plan de igualdad y la representación legal de la plantilla, junto con RRHH.

Las actuaciones pertinentes para recabar la información complementaria que pueda existir, con objeto de determinar si se aprecian o no indicios suficientes de acoso sexual, o de acoso por razón de sexo, o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, de lo que se informará a la persona presuntamente acosadora. El plazo para realizar estas actuaciones será de 5 días laborables.

6.2.2. La investigación de los hechos se realizará en un plazo máximo de 7 días laborables a contar desde la primera fase. Para ello, se practicarán distintas pruebas como entrevistas a las partes, entrevistas a testigos, visitas de inspección al lugar, testimonios, revisión de documentación, etc.

En todo caso esta investigación debe ser impulsada de oficio, efectuándose de manera inmediata, rigurosa, minuciosa y objetiva estableciendo un control documental de las actuaciones realizadas.

En las entrevistas se deberá tomar declaración a la persona presuntamente acosada, a las personas que efectúen declaraciones testificales, si las hubiese, y al presunto/a acosador/a.

Durante la declaración, las personas intervinientes podrán estar acompañadas por una persona de su elección.

Asimismo, durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán presentar alegaciones, aportar documentos u otros elementos de juicio, así como proponer la práctica de pruebas sobre los hechos relevantes para la decisión del procedimiento, propuesta que sólo podrá rechazarse cuando sean manifiestamente improcedentes o innecesarias, mediante decisión motivada.

6.2.3. La investigación se desarrollará con el mayor respeto a los derechos de las partes afectadas, que tendrán derecho a conocer la documentación que obre en el procedimiento, garantizándose, en todo caso, el cumplimiento de la normativa de protección de datos de carácter personal.

6.3. Fase de resolución: el informe de conclusiones.

6.3.1. El informe de conclusiones se emitirá en un plazo máximo de 5 días laborables y debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- a) Relación nominal de las personas que han participado: la persona o personas presuntamente acosada o acosadas, la persona o personas presuntamente acosadora o acosadoras y las personas que han efectuado las declaraciones testificales.
- b) Antecedentes de hecho: resumen cronológico de los principales hechos y de las circunstancias del caso.
- c) Agravantes que, en su caso, pudieran darse como: reincidencia, alevosía, abuso de superioridad o confianza, número de personas afectadas, presiones o coacciones sobre las personas afectadas.
- d) Relación de intervenciones realizadas a lo largo del proceso, argumentos expuestos por las partes, testimonios, comprobación de pruebas, cuestionarios, diligencias practicadas.

6.3.2. Finalizada la investigación, la instructora, emitirá un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento **constitutivo de delito** contrario a la libertad

sexual y la integridad moral, en las conclusiones de su informe, la instructora propondrá a la Presidencia, oída la Secretaría General, la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento **no constitutivo de delito**, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones de su informe, oída la Secretaría General, instará a que se inicie el correspondiente procedimiento disciplinario.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la instructora hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna **actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado**, la instructora, instará igualmente a la Presidencia, oída la Secretaría General, a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes, incluido el correspondiente expediente disciplinario.

6.3.3. Esta fase de investigación deberá realizarse en un plazo no superior a 15 días naturales. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso los 30 días naturales.

7. SEGUIMIENTO.

7.1. En un plazo no superior a 30 días naturales a contar desde el día siguiente a la conclusión del expediente, la persona encargada de la instrucción vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, que incluya su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

7.2. Del resultado de este seguimiento se elaborará un informe que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y disciplinarias propuestas. Este informe se remitirá a la persona titular de la Presidencia y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

7.3. El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la institución haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

8. EFECTOS.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, teniendo efectos desde la fecha de su aprobación.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

ANEXO I. Compromiso en la gestión de la prevención y erradicación del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Con el presente protocolo, El ayuntamiento de Hondón de las Nieves (en adelante, El ayuntamiento) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

Al adoptar este protocolo, El ayuntamiento quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras organizaciones, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación o las que realizan prácticas.

Asimismo, El ayuntamiento asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las entidades de las que procede el personal que trabaja en la organización.

La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona agresora no preste sus servicios de forma directa para la institución y, por lo tanto, El ayuntamiento no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa o entidad competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación contractual que une a ambas entidades podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);
- e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; la disposición adicional séptima de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En efecto, el ayuntamiento al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas– sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la institución-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

La alcaldía del ayuntamiento de Hondón de las Nieves

ANEXO II. B. Delitos contra la integridad moral. Y delitos contra la libertad sexual.

1. Delitos contra la integridad moral.

LEY ORGÁNICA 10/1995, DE 23 DE NOVIEMBRE, DEL CÓDIGO PENAL.

TÍTULO VIII

De las torturas y otros delitos contra la integridad moral

Artículo 173.

“1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años. (...)”

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima. (...)

4. Quien cause injuria o vejación injusta de carácter leve, cuando el ofendido fuera una de las personas a las que se refiere el apartado 2 del artículo 173, será castigado con la pena de localización permanente de cinco a treinta días, siempre en domicilio diferente y alejado del de la víctima, o trabajos en beneficio de la comunidad de cinco a treinta días, o multa de uno a cuatro meses, esta última únicamente en los supuestos en los que concurren las circunstancias expresadas en el apartado 2 del artículo 84.

Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad.

Los delitos tipificados en los dos párrafos anteriores sólo serán perseguibles mediante denuncia de la persona agraviada o su representante legal.

2. Delitos contra la libertad sexual.

LEY ORGÁNICA 10/1995, DE 23 DE NOVIEMBRE, DEL CÓDIGO PENAL.

TÍTULO VIII

Delitos contra la libertad sexual

CAPÍTULO I

De las agresiones sexuales

Artículo 178.

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años, como responsable de agresión sexual, el que realice cualquier acto que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento. Sólo se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente

mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona.

2. Se consideran en todo caso agresión sexual los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.

3. Si la agresión se hubiera cometido empleando violencia o intimidación o sobre una víctima que tenga anulada por cualquier causa su voluntad, su responsable será castigado con la pena de uno a cinco años de prisión.

4. El órgano sentenciador, razonándolo en la sentencia, y siempre que no medie violencia o intimidación o que la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad o no concurren las circunstancias del artículo 180, podrá imponer la pena de prisión en su mitad inferior o multa de dieciocho a veinticuatro meses, en atención a la menor entidad del hecho y a las circunstancias personales del culpable.

Artículo 179.

1. Cuando la agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado como reo de violación con la pena de prisión de cuatro a doce años.

2. Si la agresión a la que se refiere el apartado anterior se cometiere empleando violencia o intimidación o cuando la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad, se impondrá la pena de prisión de seis a doce años.

Artículo 180.

1. Las anteriores conductas serán castigadas, respectivamente, con las penas de prisión de dos a ocho años para las agresiones del artículo 178.1, de prisión de cinco a diez años para las agresiones del artículo 178.3, de prisión de siete a quince años para las agresiones del artículo 179.1 y de prisión de doce a quince años para las del artículo 179.2, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

1º Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.

2º Cuando la agresión sexual vaya precedida o acompañada de una violencia de extrema gravedad o de actos que revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.

3º Cuando los hechos se cometan contra una persona que se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, salvo lo dispuesto en el artículo 181.

4º Cuando la víctima sea o haya sido esposa o mujer que esté o haya estado ligada por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia.

5º Cuando, para la ejecución del delito, la persona responsable se hubiera prevalido de una situación o relación de convivencia o de parentesco o de una relación de superioridad con respecto a la víctima.

6º Cuando el responsable haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 194 bis.

7º Cuando para la comisión de estos hechos la persona responsable haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto.

Cuando en la descripción de las modalidades típicas previstas en los artículos 178 o 179 se hubiera tenido en consideración alguna de las anteriores circunstancias el conflicto se resolverá conforme a la regla del artículo 8.4 de este Código.

2. Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas respectivamente previstas en el apartado 1 de este artículo se impondrán en su mitad superior.

3. En todos los casos previstos en este capítulo, cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de esta o funcionario público, se impondrá, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

CAPÍTULO III **Del acoso sexual**

Artículo 184.

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.

4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.

5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.

ANEXO III. Modelo de denuncia o queja.

I. Persona que informa de los hechos

Persona que presuntamente ha sufrido el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en el ayuntamiento

Otras (Especificar):

Nombre:	
Apellidos:	
D.N.I.:	

II. Datos de la persona víctima

Nombre:	
Apellidos:	
D.N.I.:	
Puesto:	
Tipo contrato/ Vinculación laboral:	
Teléfono:	
Email:	
Domicilio a efecto de notificaciones:	

III. Datos de la presunta persona agresora

Nombre y apellidos:	
Grupo/categoría profesional o puesto:	
Área, departamento y/o Centro de trabajo:	

IV. Descripción de los hechos

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)

VI. Solicitud

Se tenga por presentada esta denuncia o queja y se inicie el procedimiento previsto en el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral en el ayuntamiento.

Ena de de

Firma

