

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DEL AYUNTAMIENTO DE GUADALUPE.

## CONTENIDOS

1. Declaración de principios
2. Ámbito de aplicación
3. Normativa
4. Definiciones: Concepto y tipificación del acoso
  - 4.1. Acoso sexual
  - 4.2. Acoso por razón de sexo
  - 4.3. Discriminación directa
  - 4.4. Discriminación indirecta
  - 4.5. Discriminación múltiple e interseccional
  - 4.6. Acoso discriminatorio
  - 4.7. Discriminación por asociación y discriminación por error
  - 4.8. Represalia Discriminatoria
5. Medidas para la prevención
6. Procedimiento de intervención para el personal interno
  - 6.1. Órganos y personas encargadas de aplicar el procedimiento.
  - 6.2. Procedimiento de actuación
7. Procedimiento de intervención para personas externas
8. Garantías del proceso
9. Régimen disciplinario y sancionador
10. Medidas de reparación dirigidas a las víctimas
11. Seguimiento del protocolo
12. Vigencia

## 1. Declaración de principios

---

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo es una expresión de violencia contra las mujeres que se manifiesta en el ámbito laboral y que constituye un atentado y una vulneración de los derechos fundamentales de las personas reconocidos en los art. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los Art. 4 y 17 del *Estatuto de los Trabajadores*, Art. 14.h del *Estatuto Básico del Empleado Público*, los Art. 7 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, esta última modificada por la Ley Orgánica 10/2022 de garantía de la libertad sexual, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Por todo ello, el Ayuntamiento de GUADALUPE rechaza y prohíbe cualquier práctica de acoso y afirma de manera tajante que no tolerará este tipo de violencias y que, por tanto, las conductas que constituyen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, serán duramente sancionadas. El Ayuntamiento de GUADALUPE se compromete a mantener un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta susceptible de ser considerada acoso para proteger los derechos de su plantilla.

Todas las trabajadoras y trabajadores de la entidad tienen la responsabilidad de asegurar un ambiente de trabajo respetuoso con los derechos de todas las personas que integran la misma, y por tanto se comprometen a procurar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo. En concreto, las personas con algún cargo de responsabilidad proveerán todos los medios a su alcance para prevenir, evitar, y en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso, así como para sancionar dichas conductas y garantizar la asistencia y protección a las víctimas.

Con el objetivo de velar por la seguridad y la salud las de sus trabajadoras y trabajadores, y defender el respeto a la dignidad de toda persona, se ha elaborado este protocolo, negociado y acordado entre la entidad y las personas que representan a trabajadores y trabajadoras, adoptando las siguientes medidas necesarias para protegerla:

- Rechazo de la entidad a las conductas y situaciones de acoso.

- Medidas de prevención como estrategia para evitar el acoso: sensibilización y formación.
- Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso, con el fin de atender y resolver estas situaciones, incluido el acoso por medios digitales, garantizando la confidencialidad, celeridad imparcialidad y diligencia.
- Medidas reactivas frente al acoso y aplicación del régimen disciplinario y sancionador.
- Medidas de reparación. Apoyo a la persona que ha sufrido acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilite, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.

## 2. Ámbito de aplicación

---

Este Protocolo se aplicará a todas las situaciones derivadas de la actividad que tengan lugar en el entorno laboral del Ayuntamiento de GUADALUPE y a todo el personal de la entidad, sin ninguna distinción por su forma de vinculación o permanencia en la misma. El protocolo se aplicará a también cualquier persona que lleve a cabo actividades o preste servicios en la organización, aunque esté bajo dependencia de otra entidad. También podrán beneficiarse las personas becarias, alumnado en prácticas y el voluntariado, y aquellas que presten servicios a través de contratos de puesta a disposición<sup>1</sup>.

Así mismo las medidas de prevención y actuación se dirigen a personas externas a la entidad (empresas proveedoras, trabajadoras y trabajadores que presten servicios en la entidad pero que estén bajo dependencia de otra entidad, etc.).

Para ello, la entidad informará del compromiso explícito de la política de la organización para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y de la existencia del presente

---

<sup>1</sup> Artículo 12.2. de la Ley Orgánica 10/2022 de garantía de la libertad sexual.

protocolo, a todo el personal de su(s) centro(s) de trabajo, a las organizaciones que tienen una vinculación con la entidad, y a la ciudadanía.

### 3. Normativa

---

El acoso en el ámbito laboral es una vulneración de los principales derechos fundamentales reconocidos por la Constitución Española: la dignidad de la persona, la igualdad, la no discriminación por razón de sexo, la integridad física y moral, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 10.1, 14, 15, 18.1).

La actuación de las organizaciones laborales para prevenir e intervenir frente a las conductas y comportamientos de acoso sexual y acoso por razón de sexo se legitiman como obligado cumplimiento a través de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH).

La LOIEMH ha desarrollado las obligaciones de las organizaciones laborales en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, estableciendo que estos tipos de acoso son actos o conductas discriminatorias (art. 7.3). Entre las obligaciones en materia de acoso, la Ley incorpora en su Artículo 51. e) *Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo* como uno de los criterios de actuación de las administraciones en relación con el empleo público.

Igualmente, la legislación dispone que la representación de los trabajadores y trabajadoras debe contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y de las trabajadoras frente al mismo, así como informar a la dirección de la organización si tuvieran conocimiento de estas conductas o comportamientos o que de aquellas pudieran propiciarlos.

Además, entendiendo el acoso como un riesgo laboral psicosocial que puede afectar a la seguridad y salud de quienes lo padecen, las organizaciones, como dispone la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 14, están obligadas a adoptar medidas para proteger la seguridad y la salud de su plantilla.

Por último, la **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual** incorpora un cambio muy importante para las administraciones públicas, ya que se especifica la obligación de todas las administraciones de poner en marcha procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas. Así, en su artículo 13, determina que:

- 1. 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. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas.*
- 2. Las administraciones públicas competentes y sus organismos vinculados o dependientes promoverán la información y sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales al personal a su servicio, autoridades públicas y a los cargos públicos electos.*
- 3. Se establecerán medidas y campañas de prevención, concienciación y promoción de la denuncia para la prevención de casos de mutilación genital femenina, trata de mujeres con fines de explotación sexual y matrimonio forzado, incluyendo las operaciones de colaboración entre agentes y entidades nacionales e internacionales, por medio de acuerdos bilaterales o multilaterales que favorezcan el intercambio de información para lograr dicho fin dentro del marco de la cooperación internacional al desarrollo.*

## 4. Definiciones: Concepto y tipificación de acoso

A continuación, se definen los diferentes tipos de acoso que se contemplan en el Protocolo y se tipifican algunas de sus conductas con el objetivo de facilitar la detección de este tipo de comportamientos:

#### 4.1. Acoso sexual

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en su Art. 7.1 dispone que **acoso sexual** es “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”.

Entre las conductas de acoso sexual cabe incluir, a modo de ejemplo, los siguientes comportamientos:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- b) La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- c) Comentarios, preguntas o gestos obscenos de carácter sexista o sexual.
- d) Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo.
- e) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- f) Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, incluidos los que asocien esos favores con las mejoras de trabajo o la estabilidad en el empleo.
- g) Contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario (tocamientos, pellizcos, palmadas, roces con el cuerpo, abrazos o besos no deseados, acorralamientos, hasta el intento de violación y coacción para las relaciones sexuales).

#### 4.2. Acoso por razón de sexo

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, se entiende por **acoso por razón de sexo** “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Se entenderá como acoso por razón de sexo, entre otros, los siguientes comportamientos:

- a) Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- b) Desvalorizar constantemente el trabajo de una trabajadora por su sexo.
- c) Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.
- d) Tratos desfavorables hacia la persona que estén relacionados por situación de embarazo, maternidad o paternidad.
- e) Actitudes de vigilancia extrema y continua realizada sobre una persona por razón de su sexo.

Se debe tener en cuenta que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo pueden producirse no solamente de forma presencial sino también por medio de tecnologías telemáticas de comunicación (Internet, telefonía móvil, correo electrónico, mensajería instantánea...), conociéndose como ciberacoso.

#### 4.3 Discriminación directa

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género características sexuales.

#### 4.4 Discriminación indirecta

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o a varias personas una desventaja particular con respecto a

otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

#### **4.5 Discriminación múltiple e interseccional**

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación previas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.

#### **4.6 Acoso discriminatorio**

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo.

#### **4.7 Discriminación por asociación y discriminación por error**

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

#### **4.8. Represalia Discriminatoria**

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

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso descendente: el autor o la autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado).

- Acoso ascendente: aquel donde el autor o autora tiene una posición subordinada jerárquica a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).
- Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (de compañero/a a compañero/a)

## 5. Medidas para la prevención

---

Con el objetivo de prevenir y evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la organización establece las siguientes actuaciones:

### Medidas dirigidas a la plantilla

- Compromiso de la entidad con la erradicación del acoso y la defensa de los derechos fundamentales de la plantilla, y su difusión.
- Difusión del protocolo a todo el personal actual y futuro a través de los instrumentos de divulgación que se consideren oportunos (correo electrónico, intranet de la organización, tablones de anuncios, envío de la circular a la plantilla, formaciones explicativas, etc.). Se proporcionará una copia a todo el nuevo personal al inicio de su incorporación.
- Acciones de sensibilización, de información y formación a toda la plantilla (cursos, talleres, sesiones informativas, carteles, folletos informativos).
- Acciones formativas específicas en materia de igualdad, identificación de las situaciones de acoso, prevención y resolución de conflictos a las personas responsables de equipos y mandos intermedios y a quienes forman parte de la Asesoría Confidencial.
- Encuesta de clima laboral.
- Incluir los riesgos psicosociales y la violencia sexual en la evaluación de riesgos laborales
- Integrar la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras

- Establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales de la entidad y sanciones para quienes realicen un uso de los mismos intimidatorio u ofensivo para otras personas.
- Poner en marcha mecanismos para evitar el anonimato en las redes sociales y de comunicación utilizadas por la empresa
- Sensibilizar a la plantilla en ciberseguridad y en la política de protección de datos
- Formar a la plantilla para su propia protección: actualización de software, antivirus, cortafuegos, desactivar geolocalización, etc.

Medidas dirigidas a las organizaciones que tienen una vinculación con la entidad y a la ciudadanía:

- Difundir la política del Ayuntamiento para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y la existencia del protocolo indicando la necesidad de su cumplimiento.
- Hacer constar en los contratos suscritos con otras entidades la obligación de observar lo dispuesto en el protocolo de acoso de la entidad.
- Acciones de sensibilización e información dirigidas a la ciudadanía, organizaciones colaboradoras externas, etc.

## 6. Procedimientos de intervención frente al acoso para el personal interno

### 6.1. Órganos y personas encargadas de realizar el procedimiento

El presente protocolo contempla dos órganos garantes para aplicar el procedimiento establecido en los casos de acoso:

#### A) Asesoría Confidencial

La Asesoría Confidencial es el grupo de personas encargadas de la recepción de las denuncias, de supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones y de las medidas correctoras, y de realizar el seguimiento y la evaluación del protocolo de acoso.

Esta responsabilidad, de acuerdo con este protocolo, será asumida por:

- **José Miguel Martín Ramiro. Alcalde**
- **M<sup>a</sup> Isabel Fernández Porras. Personal Administrativo**

Las personas que pertenecen a la Asesoría Confidencial poseen formación y capacitación en materia de igualdad y de acoso sexual y por razón de sexo.

### B) Comisión Investigadora

- La Comisión Investigadora es el órgano colegiado que desarrolla el procedimiento de resolución de las denuncias de acoso laboral, sexual y por razón de sexo. Esta comisión se constituirá cada vez que se presente una denuncia y estará formada por:

<b>Representantes de los sindicatos</b>	
UGT	ESTEBAN BAUTISTA MONTAÑA
CCOO	PRUDENCIO PULIDO OLMEDA
<b>Representantes de la Administración</b>	
JOSÉ MIGUEL MARTIN RAMIRO – ALCALDE PRESIDENTE	
MARÍA ISABEL FERNÁNDEZ PORRAS - ADMINISTRATIVO	
<b>Asesores</b>	
UGT	MARÍA SONIA FERNANDEZ GONZÁLEZ
CCOO	JORGE ANTONIO SÁNCHEZ PIÑERO

Las funciones de la Comisión Investigadora son:

- Investigar y valorar la situación denunciada.
- Elaborar un informe de valoración con las conclusiones de la investigación, incluyendo los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes y las propuestas de actuación.
- Atender las alegaciones que pudieran presentarse al informe de valoración.
- Recomendar y gestionar junto con el departamento de recursos humanos las medidas cautelares que se precisen.

### C) Sustitución

Las personas que pertenecen a la Asesoría y a la Comisión Investigadora pueden ser sustituidas de sus funciones en estos grupos en cualquiera de los siguientes casos:

- Si tienen una relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta por alguna de las partes involucradas.
- Si tienen un puesto de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o denunciada.
- Si pertenecen al mismo departamento.
- Si se ven involucradas en un proceso de acoso.

En cualquiera de estos casos las personas quedarán automáticamente invalidadas para formar parte de la tramitación e investigación de dicho proceso, por ello se nombrará a una persona sustituta para el caso en concreto al objeto de restablecer de nuevo la representatividad. Para ello, se nombrará a otra persona de la Asesoría Confidencial para que sustituya a su compañera o compañero que deberá acreditar los conocimientos suficientes o recibir la formación necesaria.

## 6.2. Procedimientos de actuación

### A) Inicio del procedimiento oficial: la denuncia

El procedimiento se iniciará por medio de un escrito de denuncia o queja que podrá ser presentada tanto a la Alcaldía o a la persona responsable de recursos humanos (especificar cargo) como a cualquier persona integrante de la Asesoría Confidencial.

La solicitud deberá presentarse por escrito según el modelo y podrá presentarla la persona denunciante personalmente o a través de una compañera o un compañero en quien delegue. Las denuncias o quejas presentadas por una persona distinta a la afectada deberán ser corroboradas por esta última. La denuncia incorpora un **código numérico identificativo**, que figurará en toda la documentación que se genera a partir de la recepción de la misma, para preservar la identificación de las partes implicadas.

La Asesoría Confidencial debe partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja y tiene que proteger la confidencialidad durante el procedimiento y la dignidad de las personas.

A partir de la recepción de la denuncia, la Asesoría Confidencial debe comunicar a la Alcaldía o a la persona responsable de recursos humanos la situación para adoptar las **medidas cautelares**. Las medidas cautelares que pondrá en marcha la entidad son:

- Desplazamiento de una de las dos personas a otro departamento o área de organización, dando prioridad a la víctima para elegir si quiere ser la desplazada o mantenerse en su puesto.
- Cambio de turno de trabajo, dando prioridad a la víctima para elegir.

Las denuncias no supondrán, ni a quien denuncia ni a quien testifique, efectos perjudiciales, salvo si se demostrara una mala fe en la denuncia o en el testimonio, en cuyo caso se tomarán las medidas que correspondan.

### B) Constitución de la Comisión Investigadora e investigación

En un plazo máximo de 3 días laborables desde su recepción, la Asesoría Confidencial tramitará la denuncia o queja a la Comisión Investigadora que debe reunirse en un plazo máximo de 2 días laborables. Esta comisión deberá notificar la denuncia lo más rápido posible a la persona denunciada y darle audiencia, en un plazo no superior 3 días laborales. Para realizar esta notificación se contactará por teléfono a la persona en cuestión.

La Comisión realizará una investigación recogiendo y contrastando la información de la persona denunciante y denunciada por separado. Estas podrán asistir acompañadas por otra persona.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la persona demandante, salvo que resultase imprescindible realizar posteriores entrevistas para resolver el caso, garantizando siempre la confidencialidad de la entrevista.

Se podrá entrevistar a otras trabajadoras y trabajadores, tanto a las personas propuestas por cada una de las partes que puedan tener relación directa con el asunto a tratar, como a otras personas por iniciativa propia de la Comisión.

Esta investigación debe realizarse con el máximo respeto y discreción posibles, respetando el derecho a la intimidad y dignidad de las personas implicadas, por ello todas las personas que participen en el proceso tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad, sin transmitir, ni divulgar información. Para su garantía, deberá ser firmado un compromiso de confidencialidad.

El inicio del proceso de investigación en la entidad no excluye la posibilidad de que la persona denunciante pueda utilizar otras vías de denuncia: la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social o a través de la vía judicial. No obstante, si la persona acosada inicia el proceso por vía judicial se debe paralizar el procedimiento de investigación interna.

### C) Conclusión del proceso y elaboración del informe de valoración

En el plazo no superior a 10 días desde el inicio del proceso de investigación, la Comisión Investigadora deberá elaborar un informe de valoración de la investigación que indique las conclusiones alcanzadas y si hay situaciones o circunstancias agravantes. Pueden contemplarse las siguientes alternativas:

- Que no haya evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:
  - Archivo de la denuncia
- Que haya evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso o conflicto puntual:
  - Tomar las medidas sancionadoras oportunas en función de su gravedad
  - Adopción de medidas correctoras y preventivas
  - Adopción de medidas de reparación para las víctimas

El procedimiento desde el inicio del proceso, es decir, la presentación de la demanda, hasta la elaboración y comunicación del informe de valoración, durará un máximo de 18 días laborables.

Una vez finalizado el proceso, la Comisión Investigadora comunicará la resolución a las partes, a la representación legal de la plantilla y a la dirección de la organización.

La Comisión Investigadora deberá realizar un seguimiento de las sanciones y de las medidas correctoras, así como el registro de las denuncias y de las investigaciones, asegurando la confidencialidad de los expedientes y observando que no exista ningún tipo de sanción o represalia hacia las personas que denunciaron o testificaron en los procesos.

## 7. Procedimientos de intervención frente al acoso de personas externas a la entidad

---

La persona acosada realizará la denuncia ante el/la máximo/a responsable de personal de la entidad (especificar cargo) así como ante cualquier persona integrante de la Asesoría Confidencial. El procedimiento de actuación tras recibir la denuncia dependerá del tipo de relación que la persona externa tenga con la entidad y con la persona trabajadora:

- Cuando la presunta persona acosadora pertenezca a una **empresa proveedora de bienes o servicios**, la Comisión investigadora informará a la empresa proveedora de la existencia de la denuncia y de que se pondrá en marcha el proceso de investigación. Una vez finalizado el informe de valoración, éste se enviará igualmente a la empresa proveedora con la finalidad de que sea ésta la que, según el resultado de la investigación, decida o no sancionar a la presunta persona acosadora.

Se informará a la empresa proveedora que la inacción por su parte ante un supuesto caso de acoso realizado por su personal tendrá consecuencias en la relación contractual que la empresa mantiene con el Ayuntamiento de GUADALUPE y en posibles contrataciones futuras.

- Cuando la presunta persona acosadora sea un/una ciudadano/a, la máxima autoridad del Ayuntamiento recogerá información de la situación del supuesto acoso y propondrá las medidas sancionadoras correspondientes a la gravedad de la situación:
  - *Amonestar verbalmente al/ la ciudadano/a e informarle de que la entidad no tolerará esos comportamientos hacia su plantilla.*
  - *Expulsar del local de la entidad a la persona acosadora ejerciendo la reserva del derecho de admisión.*
  - *No permitir la entrada en el local a la persona acosadora.*

Así mismo, el/la responsable de la entidad ante su compromiso con la erradicación de

acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y la protección de su plantilla, facilitará asesoramiento a la persona víctima del acoso para que interponga la denuncia ante el organismo correspondiente, y le informará también sobre recursos de apoyo existentes en la Comunidad Autónoma.

## 8. Garantías del proceso

---

- **Confidencialidad sobre las personas y los actos investigados**

Las personas que intervengan en el procedimiento, así como las partes implicadas están obligadas a guardar una estricta confidencialidad y tienen prohibido divulgar la información generada y aportada durante el procedimiento, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete.

- **Derecho a la intimidad**

Se garantizará la protección al derecho a la intimidad y que el tratamiento de la información personal generada en este procedimiento.

- **Derecho a la información y asesoramiento**

Todas las partes implicadas en el procedimiento tienen derecho a ser informadas sobre el mismo, sus derechos y deberes, las actuaciones que se están llevando a cabo y las resoluciones adoptadas.

- **Derecho a la protección de la salud**

El Ayuntamiento de GUADALUPE adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de la persona que haya sido víctima de acoso y le ofrecerá apoyo organizativo y psicológico para lograr su restablecimiento y evitar cualquier tipo de represalia.

- **Derecho de protección frente a represalias**

La entidad garantizará que no se producirán represalias contra las personas que han

denunciado, atestiguado o que han participado en las investigaciones de acoso.

- **Diligencia y celeridad**

La investigación y la resolución de los casos deben resolverse de manera ágil y rápida, para ello el procedimiento tiene que informar sobre los plazos de resolución de las fases. Igualmente, las actuaciones han de llevarse a cabo con profesionalidad y diligencia.

## 9. Régimen disciplinario y sancionador

---

Los actos y las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo son **faltas graves y muy graves**, contrarias a los valores de la entidad, por lo que no se permitirán ni tolerarán.

Se calificarán las faltas y se impondrán las sanciones correspondientes en atención a lo establecido en el régimen disciplinario previsto en el Convenio Colectivo/Acuerdo de condiciones laborales de referencia.

En la determinación de la sanción, será necesario incluir aquellas situaciones que suponen **agravantes**, entre las que pueden ser:

- La especial vulnerabilidad de la víctima (precariedad laboral y contractual, discapacidad, edad).
- La subordinación respecto de la persona agresora.
- Reiteración de las conductas ofensivas después de que la persona denunciante hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- La reincidencia en la conducta de acoso.
- Que sean varias personas las que han sufrido acoso de forma simultánea.
- Existencia de conductas intimidatorias, represalias o coacciones por parte de la persona agresora hacia la víctima, las personas que hayan testificado o quienes

realicen la investigación.

En los demás casos, el incumplimiento será merecedor de una sanción grave, siendo igualmente sancionable como incumplimiento grave las denuncias falsas o carentes de fundamento.

Las sanciones que la entidad podrá imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas están recogidas en el artículo 93 y siguientes del Estatuto Básico del Empleado Público y, en lo no previsto en dicho Estatuto, por la legislación laboral del Convenio Colectivo/Acuerdo de condiciones laborales

## 10. Medidas dirigidas a la reparación

Teniendo en cuenta que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son una vulneración de los derechos fundamentales de las personas, y que pueden tener consecuencias desfavorables en el bienestar físico y psicológico, y en el ámbito personal y laboral de la víctima, el Ayuntamiento de GUADALUPE se compromete a poner en marcha medidas que supongan una reparación del daño que la situación de acoso pudiera causar en la misma:

- *La entidad mantendrá las condiciones laborales que la víctima tenía antes de la denuncia de acoso. No obstante, si la víctima solicita un traslado o cambio de centro de trabajo, departamento, o turno, se priorizará su acceso en caso de que exista una vacante y que cumpla las condiciones necesarias para el desempeño del mismo.*
- *La víctima contará con el apoyo jurídico de la entidad, o en su caso le ofrecerán los recursos necesarios para poder optar a dicho apoyo.*
- *La entidad ofrecerá a la víctima los recursos necesarios para obtener atención médica o psicológica si así lo solicita.*
- *El Ayuntamiento garantiza la puesta en marcha de medidas correctoras en la entidad que garanticen la no repetición de la situación de acoso:*

- *Reforzar la formación a la plantilla*
- *Formar al personal directivo y mandos intermedios para detectar conductas inadecuadas y frenar este tipo de conductas.*

## 11. Seguimiento del protocolo

---

La Asesoría Confidencial llevará el control y registro de las denuncias presentadas y de los expedientes con los resultados de los procedimientos, resoluciones, alegaciones, etc. con el objetivo de realizar anualmente un informe de seguimiento del protocolo en el que se incluirán:

- Indicadores desagregados relacionados con las medidas preventivas:
  - actuaciones difusión del protocolo realizadas.
  - acciones de sensibilización, información y formación para la plantilla desarrolladas y número de participantes según sexo.
  - acciones formativas para responsables de equipos, mandos intermedios y para las personas que forman parte de la Asesoría Confidencial llevadas a cabo y nº de participantes según sexo.
  - Número de actuaciones de difusión del compromiso de la entidad y del protocolo dirigidas a la ciudadanía y entidades suministradoras.
  - Número de contratos suscritos con otras entidades con cláusulas que incorporen el respeto a los protocolos de acoso del Ayuntamiento.
  - Número y tipo de acciones de sensibilización e información dirigidas a la ciudadanía y entidades y empresas colaboradoras externas, etc.
- Indicadores desagregados relacionados con los procedimientos de actuación:
  - número de denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo recibidas y tramitadas.
  - procedimientos de investigación desarrollados.

- resultados encontrados, procedimientos sancionadores que se han llevado a cabo y medidas correctoras puestas en marcha.
- Indicadores desagregados relacionados con los procedimientos de intervención frente al acoso de personas externas
  - *Número de denuncias por acoso sexual o por razón de sexo recibidas hacia ciudadanos/as o trabajadores/as de empresas o entidades externas por*
  - *Número de expedientes abiertos por cometer infracciones leves.*
  - *Número de amonestaciones y/o suspensiones del servicio.*
  - *Número de personas expulsadas del local*

Este informe se presentará a la Alcaldía, a la representación legal de la plantilla.

## 12.Vigencia

---

El presente protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello. En cualquier caso, la adecuación deberá derivar de un proceso de negociación entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Periódicamente se dará a conocer el protocolo a las personas trabajadoras de la empresa, así como se entregará copia a todas las nuevas incorporaciones.