



Ayuntamiento de
VILLAGONZALO

Expediente n.º: 44/2025

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 a la Integridad Moral en el Ámbito Laboral del Ayuntamiento de Villagonzalo

Procedimiento: Plan de Igualdad Ayuntamiento de Villagonzalo 2025-2029

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 VILLAGONZALO

1.- COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE VILLAGONZALO 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.

El **Protocolo** será de aplicación a las **situaciones** de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras **conductas contrarias** a la libertad sexual y la integridad moral 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 la persona trabajadora toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios, **siempre que sea en su puesto de trabajo**.
- 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).

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**; artículo 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**; 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, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo** y el artículo 14 de la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**.

2.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:

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 ámbito del **Ayuntamiento de Villagonzalo no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual y/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**. La entidad **sancionará** tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la entidad tiene la obligación de **respetar los derechos fundamentales** de todos cuantos la conformamos.

No obstante, de entender que está siendo acosado o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier trabajador dispondrá de la posibilidad de, mediante **denuncia o reclamación, activar este Protocolo** como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, el **Ayuntamiento de Villagonzalo sancionará** a quien corresponda, de acuerdo con los **principios** que rigen los **procedimientos sancionadores**.

3.- DEFINICIONES Y CONCEPTOS

3.1 ACOSO SEXUAL:

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.

De acuerdo con el **artículo 38** de la **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual**; el acoso sexual es una forma de violencia sexual, ya que se consideran conductas constitutivas de violencia sexual los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

Dentro de las conductas de violencia sexual se incluyen, la agresión sexual, el acoso sexual, la explotación de la prostitución ajena, así como todos los delitos previstos en el **Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de**

noviembre, del Código Penal. En consecuencia, se deben garantizar a las víctimas todos los **derechos laborales** y de **seguridad social** estipulados.

3.2 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o 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:

- **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.
- **Atentado objetivo a la dignidad** de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- **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.
- Que no se trate de un hecho aislado, que se realice de forma **reiterativa**.
- 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.

3.3 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 tecnología, el acoso sexual en línea, y la dimensión digital de la violencia psicológica**.

3.4 CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL.

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas 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 relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a los delitos contra la integridad moral, hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: *"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 funcionarial 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. 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"*.

4. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS.

4.1. Responsabilidad: Todo el personal de la entidad tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos la conforman, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

4.2. Colaboración: Toda persona que tenga conocimiento de posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo deberá comunicarlo por las vías establecidas en este Protocolo. De igual manera quien sea responsable del Ayuntamiento deberá prestar atención y tramitar la comunicación de los hechos para que intervengan los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.

4.3. Confidencialidad: Se velará por la confidencialidad de la identidad de todas y cada una de las personas que intervengan en el procedimiento y de la información que se derive del mismo. Quienes intervengan tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los casos en proceso de investigación, incluso después de haber finalizado.

4.4. Respeto, protección de la dignidad y la integridad: Las actuaciones se realizarán con el mayor respeto a las personas implicadas, estas podrán ser

asistidas por representantes sindicales u otra persona de su elección a lo largo de todo el proceso.

4.5. Diligencia y celeridad: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben 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.

4.6. Audiencia, imparcialidad y contradicción: El procedimiento debe garantizar la audiencia y el tratamiento imparcial y justo de todas las personas implicadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

4.7. Protección ante posibles represalias: Se deben tomar todas las medidas necesarias para garantizar la ausencia de represalias contra las personas que formulen una denuncia, que comparezcan como testigos o que participen en una investigación sobre conductas como las descritas en este Protocolo.

4.8. Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se le deberá restituir en sus mismas condiciones.

4.9. Protección de la salud: Se adoptarán cuantas medidas sean necesarias para proteger la salud (biopsicosocial) de las personas afectadas.

5.- CONSTITUCIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE ACTUACIÓN DEL PROTOCOLO EN CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

Se constituye una **comisión instructora** y de **seguimiento** para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por tres personas: Una persona por parte de la representación legal de las personas trabajadoras, una persona por parte de la entidad, y una persona asesora con conocimiento en la materia, quedando constituida de la siguiente manera:

- Por parte del **Ayuntamiento de Villagonzalo:**

José Luis Marín Barrero, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Villagonzalo.

- Por parte de las **personas trabajadoras:**

Un representante legal de las personas trabajadoras, o en su defecto un representante de las Organizaciones Sindicales más representativas.

- Persona **asesora:** Trabajadora Social del Servicio Social de Base.

En caso de que se considere oportuno, se nombrará una **persona de sustitución** por la parte empresarial y otra por la parte de representación legal de las personas trabajadoras.

La comisión tendrá una duración de **cuatro años**. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la **imparcialidad** respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, **deberán abstenerse de actuar**.

Esta comisión **se reunirá** en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, **de conformidad con el procedimiento establecido en el presente Protocolo**. En el seno de la comisión **se investigará**, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con **estricta confidencialidad** y **secreto profesional** al respecto de toda la información a la que tengan acceso. La documentación será custodiada por las personas designadas por la empresa u organización. Las **entrevistas** se realizarán siempre **de forma presencial**.

Todas las **decisiones** sobre las acciones, medidas cautelares, informe final y sanciones si las hubiera, o cualquier otra decisión que se derive de la aplicación del Protocolo, deben ser el resultado del trabajo de la comisión de actuación del Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo. En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de **forma consensuada**, siempre que fuera posible y, en su defecto, **por mayoría**.

6.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

De manera **esquemática** las **fases** y **plazos máximos** para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

1. El **Ayuntamiento de Villagonzalo** designará a la **persona encargada** de tramitar cualquier denuncia o reclamación que se reciba por acoso sexual, acoso por razón de sexo incluidos los cometidos en el ámbito digital o cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral, la investigue y realice su seguimiento.
2. La **denuncia** la podrá presentar la **persona que se sienta acosada** o haya sufrido alguna de estas conductas o quien tenga conocimiento de esta situación.

3. El **buzón de correo electrónico** en el que se pueden presentar las denuncias o reclamaciones de estas conductas es cuenta de correo específica creada para las denuncias de acoso. Solo la **comisión instructora designada** para tramitar el Protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan. Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.
4. Una vez recibida, en el **plazo máximo de 2 días laborables**, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá **presunción de veracidad**.
5. La **comisión instructora** de la **denuncia o reclamación** intentará, en primera instancia, **la consecución de un acuerdo entre ambas partes**. En caso de que el conflicto no se pudiese resolver de esta forma, se realizará una **investigación rápida y confidencial** en el término de 30 días laborables, en la que se oirá a las personas afectadas y testigos que se propongan y requerirá **cuanta documentación sea necesaria**, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.
6. Durante la **tramitación del expediente** se dará primero **audiencia a la víctima** y después a la **persona denunciada**. Ambas partes implicadas podrán ser **asistidas** y acompañadas por una **persona de su confianza**, sea o no parte de la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes **deberán guardar sigilo** sobre la información a la que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.
7. El **procedimiento** debe ser lo más **ágil y eficaz** posible y proteger en todo caso la **intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas**, así como el **derecho de contradicción** de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una **estricta confidencialidad** y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido **respeto**, tanto a la **víctima y/o a la persona denunciante**, quienes en ningún caso podrán recibir un **trato desfavorable** por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la **obligación de confidencialidad** y de **guardar sigilo** al respecto de toda la información a la que tengan acceso.
8. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, el **Ayuntamiento de Villagonzalo** adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al **cese inmediato de la situación de acoso**, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, **se separará a la presunta persona acosadora de la presunta víctima**.



Ayuntamiento de
VILLAGONZALO

9. Finalizada la investigación, la **persona** que ha **tramitado el expediente** elaborará 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, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral.
10. Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas **actuaciones judiciales, administrativas** o de **cualquier tipo** les resulten adecuadas.
11. Una vez **resuelto el expediente de acoso**, el **Ayuntamiento de Villagonzalo** adoptará las **decisiones** que considere oportunas en el **plazo de 10 días laborables**. La decisión adoptada se comunicará **por escrito** a la **víctima**, a la **persona denunciada** y a la **persona instructora**. A la vista del informe de conclusiones elaborado por la comisión instructora, el **Ayuntamiento de Villagonzalo** procederá a:
- a) **Archivar** las actuaciones, levantando acta al respecto.
 - b) **Adoptar** cuantas **medidas** estime oportunas en función de las **sugerencias** realizadas por la comisión instructora del procedimiento:
 - **Separar físicamente** a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se **sancionará** a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el **artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores**.
12. El **Ayuntamiento de Villagonzalo** adoptará las **medidas preventivas** necesarias para **evitar reiteraciones** en el comportamiento o conducta de la persona agresora, y llevará a cabo actuaciones de **protección de la seguridad y salud de la víctima**.
13. Una vez **cerrado el expediente**, y en un plazo no superior a treinta días hábiles, la comisión encargada de tramitar e investigar la denuncia o reclamación, vendrá obligada a realizar un **seguimiento sobre los acuerdos adoptados**, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

7.-DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente **Protocolo** es de **obligado cumplimiento**, entrando en vigor **a partir del día siguiente a la publicación en la sede**



Ayuntamiento de
VILLAGONZALO

electrónica del Ayuntamiento de Villagonzalo, y manteniéndose vigente durante cuatro años.

No obstante, será necesario llevar a cabo una **revisión y adecuación del Protocolo**, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte **necesario**.

ANEXO: MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE	PERSONA AFECTADA
	REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES/AS
TIPO DE ACOSO	SEXUAL
	POR RAZON DE SEXO
	OTRAS DISCRIMINACIONES
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA	
NOMBRE Y APELLIDOS:	
NIF:	
SEXO:	
PUESTO DE TRABAJO:	
TIPO DE CONTRATO:	
TELÉFONO DE CONTACTO:	
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS	

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin]



EN EL CASO DE TESTIGOS, INDIQUE NOMBRE Y APELLIDOS:	
SOLICITO EL INICIO DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O RAZON DE SEXO	
FECHA	FIRMA

Villagonzalo, a 17 de marzo de 2025

EL PRESIDENTE

Jose Luis Marin Barrero

EL VOCAL

Antonio Francisco Lozano Gil

LA VOCAL

Natalia Pajuelo Holguera

LA VOCAL

Ainhoa Moreno Hidalgo

EL VOCAL (CSIF)

Moisés Jesús Barrero Cuadrado

EL VOCAL (CCOO)

José Sánchez Carroza

LA SECRETARIA

María Mercedes Hidalgo Martín

DILIGENCIA: Para hacer constar que el presente Protocolo fue aprobado por el Ayuntamiento Pleno de Villagonzalo en sesión ordinaria celebrada el día 27 de marzo de 2.025.

En Villagonzalo en el día de la fecha indicada en la firma electrónica

LA SECRETARIA

María Mercedes Hidalgo Martín

