

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

ELABORADO POR		
Grupo Adaptalia	Consultor y asesor externo	11/02/2025
REVISADO POR		
Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		12/05/2025
APROBADO POR		
Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		12/05/2025
VERSIÓN		V. 01
CÓDIGO		PROT. ACOSO. SEXUAL. 2025

ÍNDICE

1.	DEFINICIONES.....	3
2.	INTRODUCCIÓN, FINALIDAD Y OBJETIVOS.....	3
3.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
4.	COMPROMISO.....	5
5.	CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	6
5.1.	Acoso sexual.....	7
5.2.	Acoso por razón de sexo.....	8
5.3.	Acoso virtual.....	10
5.4.	Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.....	12
6.	DERECHOS LABORALES A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL.....	13
7.	PRINCIPIOS Y GARANTÍAS RELATIVOS AL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN.....	16
8.	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA.....	18
8.1.	Inicio del procedimiento: presentación de la queja o denuncia.....	19
8.2.	Procedimiento formal.....	20
8.3.	Resolución del expediente.....	23
8.4.	Seguimiento.....	25
9.	COORDINACIÓN Y PERSONAL EXTERNO.....	25
10.	FORMACIÓN, CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.....	27
11.	DILIGENCIA DEBIDA RELATIVA AL PERSONAL DE NUEVA INCORPORACIÓN.....	28
12.	APROBACIÓN.....	28
13.	COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN.....	28
14.	ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA.....	28
15.	CONTROL DE VERSIONES.....	28
	ANEXO I. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA.....	29
	ANEXO II. CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	32
	ANEXO III. DOCUMENTO DE COMPROMISO Y RECEPCIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	35

1. DEFINICIONES

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.

Acoso por razón de sexo: Es 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.

Acoso virtual: También denominado *ciberacoso*, es cualquier comportamiento realizado en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

Organización: **AYUNTAMIENTO DE GÁLDAR** y sus entidades públicas vinculadas o dependientes, tales como **GALOBRA S.A.U.**, y la **FUNDACIÓN CANARIA DE LA CIUDAD DE GÁLDAR** respectivamente.

Profesionales: Son todos los miembros de la Organización: los empleados/as públicos que trabajan en la Organización, ya sean funcionarios/as de carrera, personal laboral o eventual, incluidos los órganos de gobierno, como el/la alcalde/sa y los/las concejales/las.

2. INTRODUCCIÓN, FINALIDAD Y OBJETIVOS

La **Constitución Española de 1978** establece que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

Por su parte, el **Estatuto de los Trabajadores**, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y, asimismo, frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Este derecho se complementa con el artículo 48 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, donde se impone la obligación de que las empresas establezcan medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Conforme al citado art 48 de la **LO 3/2007**, se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación

En relación a esto, **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, nace con el objeto de garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, así como respetar la igualdad y dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución.

En esta misma línea, la **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual** pretende la puesta en práctica de políticas efectivas, globales y coordinadas que garanticen la sensibilización, prevención, detección y sanción de las violencias sexuales e incluyan todas las medidas de protección integral pertinentes que garanticen una respuesta integral especializada frente a todas

las formas de violencia sexual, la atención integral inmediata y recuperación en todos los ámbitos (educativo, sanitario, sociosanitario y de servicios sociales, digital y de la comunicación, publicitario laboral, etc.). Concretamente, en el ámbito laboral hace hincapié en lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Esta misma ley, en su artículo 12, establece la obligación para las empresas y organizaciones de arbitrar procedimientos específicos para la prevención de situaciones de acoso y poder dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas incluyendo, específicamente, las sufridas en el ámbito digital.

En relación a esto surge también la **Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción** donde se regulan los **canales internos de información** a través de los cuales se podrá informar, entre otras cosas, de acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave, como es el caso de delito de acoso sexual (art. 184 Código Penal) o los llamados “delitos de odio” (art. 510 Código Penal), los cuales además, pueden generar responsabilidad penal no solo para la persona física que los comete, sino también para la persona jurídica.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal

El presente protocolo resulta de aplicación y obligado cumplimiento **para todo el personal del Ayuntamiento de Gáldar así como de sus organismos**, con independencia de:

- Su ubicación geográfica.
- Las funciones realizadas.
- El rol o posición jerárquica ostentada en el seno de la entidad.
- Personal de Planes de empleo, contratos de jóvenes en prácticas, o cualquier tipo de contratación que se realice en la entidad.

Ámbito espacial

Asimismo, el presente protocolo será aplicable a las **situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo**, incluyéndose los siguientes entornos:

- Lugar de trabajo, comprendiéndose espacios públicos que forman parte del mismo.
- Lugares de descanso y de comida.
- Vestuarios e instalaciones sanitarias y de aseo.
- Desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo.
- Comunicaciones vinculadas al trabajo, incluyéndose las realizadas haciendo uso de tecnologías de la información y de la comunicación.
- Alojamientos proporcionados por la entidad.

- Trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Ámbito temporal

La aplicación del presente Protocolo afecta a la situación previa a la relación laboral (p.ej.: proceso de selección o postulantes a un empleo), durante la misma o una vez esta haya finalizado, todo con el fin de cumplir con el principio de garantía de indemnidad.

4. COMPROMISO

El Ayuntamiento de Gáldar **declara formalmente y de manera expresa que rechaza todo tipo de conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo**, además de cualquier tipo de discriminación en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona que lleva a cabo tales conductas, ni cual sea su situación, rol o posición jerárquica en la entidad.

Mediante el presente protocolo, el Ayuntamiento manifiesta su **firme rechazo ante la concurrencia de conductas que puedan implicar acoso sexual o por razón de sexo**, declarando su compromiso con la prevención y actuación frente a este tipo de conductas.

Además, con el fin de asegurar que todas las personas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas y su salud no se vea afectada negativamente, el Ayuntamiento **declara su compromiso de impulsar una cultura corporativa que garantice un trato igualitario, respetuoso y digno a todo su personal**, rechazando cualquier forma de violencia en el trabajo (tanto física como psicológica) y todo tipo de conductas que pudiesen implicar acoso sexual o por razón de sexo, así como cualquier otra discriminación relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Así pues, el Ayuntamiento ha implantado el presente protocolo con la intención de establecer un **mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo**, para lo cual se establecen los siguientes tipos de medidas:

- Medidas preventivas, como son la identificación de las conductas que constituyen acoso sexual y por razón de sexo.
- Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran formularse, así como medidas cautelares y/o correctivas que resulten aplicables.
- Medidas reactivas frente al acoso sexual y por razón de sexo y, en su caso, aplicación del régimen disciplinario.

Con la implantación de este protocolo, la administración asume su **compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir de modo efectivo** cualquier manifestación de acoso sexual o por razón de sexo.

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.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual y por razón de sexo, cualquier personal de la entidad tendrá la posibilidad de, **mediante queja o denuncia, activar este protocolo**, como procedimiento interno, confidencial y rápido destinado a su erradicación y a la reparación de sus efectos.

Si, tras la activación y aplicación del presente protocolo, se confirmase la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo, el Ayuntamiento procederá a aplicar el régimen disciplinario a la persona que corresponda, comprometiéndose a usar todo su **poder de dirección y sancionador** para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia y de conductas discriminatorias y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

5. CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

A pesar que la palabra “**acoso**” es un término utilizado de forma habitual por las personas, no siempre su uso coloquial se corresponde con la definición y características que lo delimitan desde un punto de vista legal.

Las **diversas tipologías existentes, así como una regulación dispersa** tanto en el ámbito laboral como también en la esfera penal, dificultan en ocasiones la posibilidad de dilucidar si una determinada situación puede ser encuadrada o no dentro de este concepto.

Asimismo, aún en el caso de que efectivamente pueda concurrir una situación de acoso sexual o por razón de sexo, la **frontera entre la infracción laboral y el delito penal** no siempre resulta clara, como ocurre por ejemplo con el acoso sexual, que cuenta con una regulación tanto a nivel laboral como en el ámbito del Código Penal.

En las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo concurren **dos agentes principales como sujetos implicados**: parte acosadora y parte acosada.

También hay que considerar la **presencia de testigos**, cuyo comportamiento puede ser variado, desde la aparente indiferencia o desvío de atención, hasta tomar partido, más o menos evidente, por una de las partes anteriormente mencionadas.

Para que estos hechos tengan lugar, habitualmente se observarán unas **condiciones organizativas y de trabajo inadecuadas**, las cuales pueden favorecer la aparición de estas formas de comportamiento diferencial.

Asimismo, desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, **el acoso sexual y por razón de sexo están considerados como riesgos de índole psicosocial** y, al igual que ocurre con el resto de los riesgos laborales, deben ser prevenidos y evaluados, adoptando las medidas necesarias para su control y/o eliminación.

Antes de entrar a analizar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, resulta fundamental realizar una mención a los diferentes niveles de acoso:

- **Acoso horizontal.** Es el que tiene lugar cuando la víctima y el acosador o acosadora se encuentran en una misma posición, rol o nivel jerárquico.

- **Acoso vertical.** Es el que tiene lugar cuando la víctima y el acosador o acosadora se encuentran en diferentes posiciones, roles o niveles jerárquicos.
 - Acoso vertical descendente. Es un tipo de acoso vertical que se produce cuando el acosador o acosadora ostenta una posición, rol o nivel jerárquico superior al de la víctima.
 - Acoso vertical ascendente. Es un tipo de acoso vertical que se produce cuando el acosador o acosadora ostenta una posición, rol o nivel jerárquico inferior al de la víctima.

Asimismo, resulta interesante tener en cuenta la definición de acoso discriminatorio establecida por la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, según la cual: *“constituye acoso, a los efectos de esta ley, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, 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 u ofensivo”*.

En este sentido, se entiende como causas de discriminación, según esta ley: *“[...] nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”* (artículo 2.1).

5.1. Acoso sexual

El **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. Toda conducta que pueda constituir una situación de acoso sexual tendrá, en todo caso, la consideración de discriminatoria.

El **condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho** a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará como un acto de discriminación.

En el ámbito del acoso sexual, al existir **regulación tanto en el ámbito laboral como en la esfera penal**, en numerosas ocasiones puede resultar difícil delimitar cuando se está ante una infracción laboral o cuando podría producirse un delito penal. No obstante, suele admitirse que el elemento esencial que otorga relevancia penal a los hechos es la gravedad de los mismos, es decir, la producción de una situación gravemente hostil o humillante.

A título ejemplificativo, pero no limitativo, **podrán ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se enumeran** a continuación:

- Conductas verbales.
 - Flirteos ofensivos.
 - Insinuaciones sexuales.
 - Propositiones o propuestas de actos sexuales.
 - Comentarios insinuantes.

- Indirectas.
- Comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas.
- Conductas no verbales.
 - Contactos por correos electrónicos o por redes sociales.
 - Exhibición de fotos o vídeos sugestivos o pornográficos.
 - Miradas lascivas.
 - Gestos obscenos.
 - Guiños.
- Comportamientos físicos.
 - Besos.
 - Abrazos.
 - Manoseos.
 - Tocamientos.
 - Caricias.
 - Pellizcos.
 - Palmadas.
 - Apretones.
 - Roces intencionados.
 - Acercamientos físicos.
- Acoso *quid pro quo* o chantaje sexual. 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.
- Acoso sexual ambiental. 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.

5.2. Acoso por razón de sexo

El **acoso por razón de sexo** es 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. Toda conducta que pueda constituir una situación de acoso por razón de sexo tendrá, en todo caso, la consideración de discriminatoria.

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 como un acto de discriminación.

Pueden destacarse una serie de requisitos, elementos y características que deben concurrir para que una determinada situación pueda ser considerada como acoso por razón de sexo:

- Sistemática, reiteración y frecuencia, excluyéndose, por tanto, hechos aislados.
- Realización de actos de violencia u hostigamiento emocional o psicológico, que impliquen humillación, intimidación u ofensa para la víctima.
- Intencionalidad, orientada a perseguir el menoscabo contra la dignidad y la integridad moral de la persona.
- Motivo relacionado o vinculado con el sexo de la persona, especialmente con el hecho de ser mujer, de los estereotipos o roles tradicionales asociados a la mujer o de las circunstancias biológicas asociadas a la mujer, tales como el embarazo, la maternidad, la lactancia, etc.

A título ejemplificativo pero no limitativo, **podrán ser constitutivas de acoso por razón de sexo las siguientes conductas, siempre y cuando esté presente el último de los requisitos que configuran el acoso por razón de sexo, es decir, que existan motivos relacionados o vinculados con el sexo de la persona**, especialmente con el hecho de ser mujer, de los estereotipos o roles tradicionales asociados a la mujer o de las circunstancias biológicas asociadas a la mujer, tales como el embarazo, la maternidad, la lactancia, etc.:

- Medidas organizativas.
 - No asignar a la persona tareas o asignarle tareas degradantes o sin sentido.
 - Exigirle la realización de tareas en contra de su conciencia.
 - Negarle permisos, cursos o actividades.
 - Negarle los medios necesarios para la realización de su trabajo.
 - Facilitarle datos e informaciones erróneas.
 - Emitirle órdenes contradictorias o de imposible cumplimiento.
 - Eliminar o restringir sus medios de comunicación.
 - Cuestionar o desautorizar sus decisiones.
 - Exigirle la realización de tareas en función del género.
- Separación y aislamiento.
 - Separarle de sus compañeros/as.
 - Prohibir a sus compañeros/as la posibilidad de hablarle.
 - Ignorar su presencia.
 - No concederle la palabra.
 - Evitar el contacto visual.

- Ataques, amenazas y/o agresiones, verbales o por escrito, que puedan afectar a la salud física o psíquica.
 - Gritos.
 - Insultos.
 - Llamadas telefónicas amenazantes.
 - Burlas o mofas.
 - Maltrato físico.
 - Provocar para forzarle a reaccionar.
 - Exigirle la realización de trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
 - Chistes o comentarios ofensivos sobre el sexo o el género.
- Rumores y ataques personales y/o profesionales.
 - Juzgar su desempeño de manera ofensiva.
 - Ocultar sus esfuerzos o habilidades.
 - Poner en cuestión su trabajo.
 - Manipular su reputación personal o profesional.
 - Criticar su vida privada.
 - Dar a entender que puede padecer problemas psicológicos.
- Ataques a los medios de trabajo.
 - Robar, manipular o alterar sus pertenencias, documentos, útiles, herramientas o instrumentos de trabajo.
 - Borrar sus archivos de trabajo.
 - Manipular su correspondencia.
 - Provocar destrozos en sus pertenencias o en su puesto de trabajo.
 - Ocasionarle gastos intencionados.

5.3. Acoso virtual

El ciberacoso o acoso virtual consiste en aquellas situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo que se puedan producir durante el trabajo, en relación con el mismo o como resultado de este en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con él por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

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, 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 aislar al trabajador/a

Acoso sexual en línea				
		Explotación, coacción		
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos (2)	y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3),	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)
		outing (4)		

- (1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.
- (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 coso 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.

Dimensión digital de la violencia psicológica

☒☒☒☒ Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de 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.

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 (7)
--	--	--------------------------	---	--	---------------------

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

5.4. 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**. Si bien este artículo se refiere específicamente a las empresas, es aplicable por analogía a las administraciones públicas, ya que estas también tienen la obligación de garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de discriminación

A efectos del presente Protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa debe adoptar inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dar traslado al Ministerio Fiscal.

Así, las empresas y administraciones públicas deben hacer todo lo posible por evitar que se produzca un delito, por lo que si una persona trabajadora activa el Protocolo por considerar que está siendo víctima de un delito contrario a la libertad sexual o la integridad moral, la empresa debe aceptar la denuncia, resultando preceptivo dar traslado al Ministerio Fiscal y, en su caso, **resolver internamente adoptando las correspondientes medidas cautelares que conllevará, como mínimo, el alejamiento de la persona denunciada de la víctima**.

Entre las conductas delictivas relevantes en este apartado, es necesario diferenciar entre los delitos contra la integridad moral, que se encuentran recogidos en el artículo 173 del Código Penal; y los delitos contra la libertad sexual que se establecen en el Título VIII (Capítulo I, II, III, IV y V) del Código Penal.

6. DERECHOS LABORALES A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL

Las víctimas de violencia de género tendrán derecho en los siguientes derechos laborales previstos en el Estatuto de los Trabajadores y legislación de Seguridad Social:

- › **Ordenación del tiempo de trabajo:** reducción jornada con la disminución proporcional del salario, reordenación tiempo de trabajo (adaptación de horario, horario flexible, etc.), así como también tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.
- › **Movilidad geográfica:** derecho preferente a ocupar otro puesto del trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial entre 6 y 12 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reserva del puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras. Terminado este periodo las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o continuidad en el nuevo, decaendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y un máximo de doce mensualidades.

- › **Suspensión del contrato** por decisión de la trabajadora víctima de violencia sexual que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo, con reserva del puesto de trabajo, 6 meses prorrogables trimestralmente hasta 18 meses (por tutela judicial). Da lugar a situación legal de desempleo y el periodo de suspensión con reserva del puesto de trabajo tendrá la consideración de período de cotización efectiva, a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- › **Extinción del contrato de trabajo** por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia sexual (da lugar a situación legal de desempleo).
- › **Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo** motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género o de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.
- › **Presunción de nulidad:**
 - La extinción por causas objetivas:
Será nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos: el de las personas trabajadoras víctimas de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
 - Despido disciplinario:
Será también nulo el despido, en los siguientes supuestos: el de las personas trabajadoras víctimas de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los

derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN SOCIAL

- › Acreditación de la situación legal de desempleo:

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con cualquiera de los documentos a los que se refieren el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual.

- › Las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o víctimas de violencias sexuales, se consideran en situación legal de desempleo y podrán solicitar la prestación o subsidio por desempleo durante el periodo de suspensión, y extinción del contrato siempre que reúnan los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de la seguridad social.

JUBILACIÓN ANTICIPADA

- › La extinción del contrato por voluntad de la trabajadora por ser víctima de la violencia de violencia sexual prevista en el artículo 49.1.m) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

SUSTITUCIÓN DE UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- › La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a la trabajadora víctima de violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

SUSTITUCIÓN DE UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA SEXUAL

- › Las empresas que formalicen contratos de interinidad, siempre que el contrato se celebre con una persona desempleada, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia sexual que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad.

Por otro lado, las **funcionarias públicas víctimas de violencia de género**, así como las **funcionarias públicas víctimas de violencia sexual** para hacer efectivo el derecho a tendrán derecho a: los siguientes permisos contemplados en Estatuto Básico de Empleado Público:

- › **las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual**, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.
- › **para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral**, tendrán **derecho a la reducción de la jornada** con disminución proporcional de la retribución, o la **reordenación del tiempo de trabajo**, a través de la **adaptación del horario**, de la aplicación del **horario flexible** o de **otras formas de ordenación del tiempo** de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.

En los supuestos de reducción de jornada, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

- › **Movilidad por razón de violencia de género, violencia sexual de centro de trabajo**: las mujeres víctimas de violencia de género o de violencia sexual que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.
- › **Excedencia**: las funcionarias víctimas de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

7. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS RELATIVOS AL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

El presente protocolo se fundamenta en una serie de principios y garantías que se desarrollan a continuación:

▪ **Respeto y protección.**

- Se actuará con discreción, protegiendo la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas y/o asesoradas por una o varias personas de la Organización que resulten de su confianza, en caso de así decidirlo.

▪ **Confidencialidad.**

- La información recopilada o recabada en las actuaciones tendrá carácter confidencial.
- Los datos relativos a aspectos de la salud se tratarán de forma específica, incorporándose al expediente solo con autorización expresa de la persona afectada.

▪ **Principio de presunción de inocencia**

Es un derecho fundamental que garantiza a toda persona, contra la que se haya dirigido un proceso, ser inocente hasta que no se declare lo contrario (artículo 24.2. Constitución Española).

En este sentido, toda persona denunciada o investigada por ser presunto autor o autora de unos hechos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo no podrá ser sancionada cuando haya ausencia de pruebas concluyentes que determinen su culpabilidad.

▪ **Principio de presunción de veracidad**

Toda denuncia interpuesta por la víctima o persona testigo de los hechos constitutivos de acoso tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la Comisión Instructora.

Por tanto, toda denuncia de acoso sexual o por razón de sexo debe ser siempre atendida, aunque no existan pruebas, iniciando una investigación de los hechos, pues el acoso sexual supone la vulneración de derechos fundamentales de las personas, como son el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual, a la no discriminación por razón de sexo, a la salud y a la seguridad en el trabajo.

▪ **Derecho a la información.**

Las personas implicadas tienen derecho a recibir información y a ser informadas sobre el procedimiento y las fases de tramitación, sobre sus derechos y deberes y sobre el resultado de las fases.

▪ **Apoyo de personas con formación en la materia.**

La Organización cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento, pudiendo, asimismo, recurrir al asesoramiento de personal externo.

▪ **Diligencia y celeridad.**

El procedimiento está acotado con una serie de plazos de ejecución de las diferentes fases, con el objetivo de alcanzar celeridad y resolución rápida de las actuaciones.

▪ **Trato justo.**

- Se garantiza una audiencia imparcial y un trato justo a todas las partes implicadas.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento deberán hacerlo de buena fe, tratando de llevar a cabo el correcto esclarecimiento de los hechos.

■ **Protección ante represalias.**

- Según la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, define las represalias como *“cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto”*.
- Ninguna persona implicada puede sufrir represalias derivadas de su participación en el procedimiento.
- En los expedientes personales solo se incorporarán los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

■ **Colaboración.**

Todas las personas implicadas en el procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar una correcta colaboración.

■ **Medidas cautelares.**

Durante el procedimiento, se podrán adoptar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas (cambio de puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo).

■ **Vigilancia de la salud.**

Si la situación de acoso sexual o por razón de sexo pudiese tener efectos sobre la salud de la víctima, podrá solicitar la atención, orientación e informe médico de vigilancia de la salud a través del servicio de prevención de riesgos laborales.

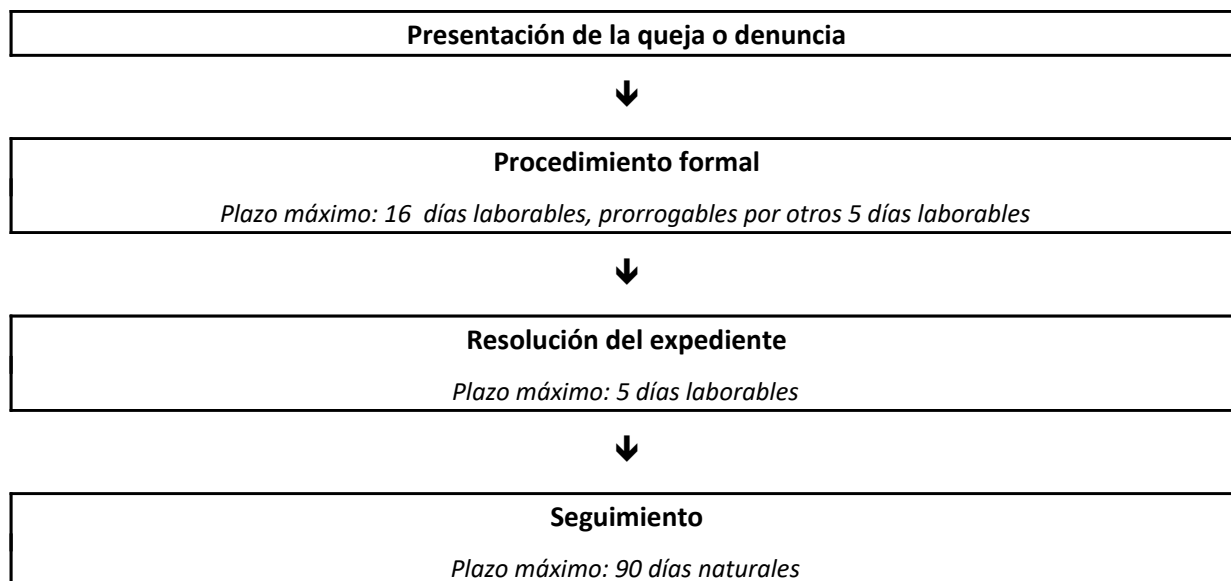
Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso sexual o por razón de sexo y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica se deberá considerar como accidente de trabajo.

8. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA

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

Reunión Comisión Instructora <i>Plazo máximo: 4 días laborables</i>
--





Para llevar a cabo el desarrollo del procedimiento, la Organización ha constituido un **órgano instructor**, denominado “comisión instructora”, que estará integrada por las siguientes personas:

En representación del Ayuntamiento:

- **Lourdes Ruiz Mateos**, Técnico en Igualdad - **Titular**
- **Antonio Guerra Jiménez**, Técnico de Empleo y Prevención – **Titular**
- **Maria Encarnación Gonzalez Godoy**, Psicóloga de igualdad - **Suplente**

En representación de las personas trabajadoras:

- **Arístides Moreno Ramos**, Sección Sindical de UGT Canarias - **Titular**
- **Dolores del Rosario Bolaños Hernández**, Sección Sindical de CCOO - **Titular**
- **Cristóbal Rodríguez Hernández**, Sección Sindical de CCOO - **Suplente**

Los suplentes actuarán en caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal.

Con el fin de garantizar al máximo la **confidencialidad del procedimiento**, las personas que integran el órgano instructor serán fijas.

La duración del órgano instructor coincidirá con la duración del Plan de Igualdad, es decir, **4 años**. No obstante, si uno de los miembros de la comisión instructora deja de formar parte de la entidad, las partes deberán revisar su composición.

Las personas que integran el órgano instructor cumplirán de manera exhaustiva el principio de **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 o interés directo o indirecto, deberán abstenerse de actuar.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la **abstención**, podrá solicitarse la **recusación** por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento.

8.1. Inicio del procedimiento: presentación de la queja o denuncia

La **Comisión Instructora** es la responsable de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia presentada por las personas trabajadoras bajo este protocolo. Dicho órgano cuenta con un plazo máximo de **4 días hábiles** a partir de la recepción de la queja o denuncia para convocar una reunión y abordar el caso.

El personal municipal debe saber que, **salvo dolo o mala fe, no serán sancionados** por solicitar la activación del protocolo.

Al interponer cualquier reclamación, esta tendrá **presunción de veracidad** y será gestionada por la persona nombrada anteriormente.

La persona informante podrá interponer la comunicación identificándose o de forma anónima.

En caso de recibir una comunicación **anónima**, el órgano instructor podrá realizar, si lo considera necesario, en función de la gravedad de los hechos denunciados, las pesquisas o recopilación de información que crea necesaria en el centro de trabajo o departamento donde supuestamente han ocurrido los hechos, siempre que se conozca a partir de la información facilitada en la denuncia.

Si tras esa investigación, no es posible identificar claramente a las personas implicadas en los hechos trasladados, el órgano instructor trasladará un informe a la Dirección de la Organización manifestando su decisión de cerrar el caso o plantear alguna medida de prevención o seguimiento, si así lo considera.

Las denuncias serán **secretas**, si bien la entidad garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja o denuncia de situación de acoso sexual o por razón de sexo, el Ayuntamiento ha habilitado un Canal Interno de Información en su página web, diseñado para garantizar tanto la privacidad como el anonimato de las comunicaciones realizadas.

- <https://transparencia.galdar.es/p/798-descripcion-del-uso-del-canal-interno-de-informacion-de-la-ley-22023-y-principios-esenciales-del-procedimiento-de-gestion>

En estos casos, la persona responsable o la persona que lleve a cabo la gestión de las comunicaciones recibidas a través del Canal Ético o Canal Interno de Información deberán trasladar las quejas o denuncias relativas a acoso sexual y/o por razón de sexo al órgano instructor de estas situaciones en un plazo no superior a **48 horas**.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse **verbalmente** o de forma secreta, **por escrito y en sobre cerrado**, dirigido a la persona nombrada anteriormente.

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja o denuncia dará un **código numérico** a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia por cualquiera de los canales habilitados al efecto, **la persona encargada de tramitarla la pondrá inmediatamente en conocimiento** del área de negociado de régimen interno de la Organización y de las demás personas que integran el órgano instructor.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la queja o denuncia (**Anexo I**).

La **presentación de la queja o denuncia mediante el formulario correspondiente, haciendo uso de los canales señalados anteriormente, será requisito necesario** para el inicio del procedimiento en los términos que constan en el apartado siguiente.

8.2. Procedimiento formal

Recibida la queja o denuncia, el órgano instructor entrevistará a la persona afectada, a la presunta persona acosadora o a ambas partes, pudiéndose solicitar la intervención o el asesoramiento de personal externo.

Esta fase preliminar tendrá una duración máxima de 16 días laborables, a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte del órgano instructor. Este plazo es prorrogable por otros 5 días adicionales si concurren motivos o razones que, por su complejidad, requieran un plazo mayor.

Todo el procedimiento será **urgente y confidencial**, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas, teniendo en cuenta que el expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él el órgano instructor.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una **estricta confidencialidad**, de tal forma que todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la parte informante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la parte denunciada, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas **las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con la mayor diligencia posible y con estricta confidencialidad, así como de guardar sigilo y secreto profesional** al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

En el seno del órgano instructor, **las decisiones se tomarán de forma consensuada**, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento formal se articulará, configurará y llevará a cabo de acuerdo con las siguientes sub-fases:

Instrucción

El procedimiento formal se iniciará mediante la apertura, por parte del órgano instructor, de un **expediente informativo**.

El órgano instructor realizará una **investigación, en la que se resolverá respecto a la concurrencia o no del acoso denunciado**, tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, todo ello con respeto a la normativa aplicable en materia de protección de datos de carácter personal.

Medidas cautelares

Durante la tramitación del expediente, a propuesta del órgano instructor, el área de negociado de régimen interno de la Organización adoptará las **medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso sexual o por razón de sexo**, 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, el área de negociado de régimen interno de **la entidad separará siempre a la presunta persona acosadora de la víctima**, mediante cambio de puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

Cuando la denuncia planteada a la comisión instructora apreciase indicios de conducta delictiva, propondrá a la presidencia de la entidad la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Tramitación

En el desarrollo del procedimiento 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 representante legal de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

En la realización de las **tomas de declaración**, en las que se escuchará a las partes y a los testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención, se observarán las siguientes pautas:

- Presentar a la persona que realiza la entrevista, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.
- Firmar el consentimiento informado al iniciar el proceso.
- Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con la persona entrevistada.
- Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.
- Analizar el relato y las vivencias presentadas.
- Aclarar las respuestas neutras o generales, tales como, por ejemplo, “lo normal”, “como siempre”, etc.
- Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.
- Resumir en orden cronológico el relato.
- No utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.

En primer lugar, **se entrevistará a la parte informante y a los testigos propuestos** por esta parte, pasándose posteriormente a **entrevistar a la parte denunciada y a los testigos propuestos** por esta otra parte.

El órgano instructor podrá, si lo estima pertinente, **solicitar asesoramiento externo** en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento.

El asesor externo está obligado a garantizar la máxima **confidencialidad** respecto a todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte del órgano instructor, debiendo estar vinculado a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes del órgano instructor.

Informe de conclusiones

Finalizada la investigación, el órgano instructor elaborará un **informe de conclusiones**, en el que se recogerán los hechos, los testimonios y las pruebas practicadas y/o recabadas, concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o por razón de sexo.

- Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso sexual o por razón de sexo, el órgano instructor instará a la Organización a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona acosadora.
- Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso sexual o por razón de sexo, el órgano instructor hará constar en el informe que, de la prueba expresamente practicada, no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo. Si, aun no existiendo dicho acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, el órgano instructor instará igualmente al área de negociado de régimen interno de la Organización a adoptar medidas que, al respecto, se consideren pertinentes.

En el **contenido del informe de conclusiones** deberán recogerse, como mínimo, los siguientes aspectos:

- Indicación de las personas que integran el órgano instructor.
- Antecedentes del caso, denuncias y circunstancias del mismo.
- Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos, testimonios, pruebas realizadas, etc.
- Resumen cronológico de los hechos.
- Declaración de la existencia o no de conducta de acoso sexual o por razón de sexo.
- Propuesta de medidas a adoptar, si procede. Si queda constatada la existencia de acoso sexual o por razón de sexo, se podrán proponer la adopción de las siguientes medidas:
 - Apoyo psicológico y social a la víctima.
 - Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la víctima, se estimen beneficiosas para su recuperación.
 - Adopción de medidas de vigilancia para la protección de la víctima.
 - Reiteración de los estándares éticos y morales de la Organización.
- Propuesta de incoación de expediente disciplinario, si procede.

8.3. Resolución del expediente

El Departamento de Recursos Humanos, una vez recibidas las conclusiones del órgano instructor, **adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 5 días laborables**, siendo el único capacitado para decidir al respecto.

La decisión adoptada **se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y al órgano instructor**, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Asimismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente **se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y al personal encargado de la prevención de riesgos laborales**.

En estas comunicaciones y, con el objeto de garantizar la confidencialidad, **no se darán datos personales, debiendo utilizarse códigos numéricos** asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de las conclusiones trasladadas por el órgano instructor, el Departamento de Recursos Humanos **procederá a:**

- Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- Adoptar cuantas medidas estime oportunas, en función de las sugerencias realizadas por el órgano instructor. A modo ejemplificativo, pueden señalarse como decisiones a adoptar por la Organización en este sentido, las siguientes:
 - Separar físicamente a la presunta persona acosadora de la víctima, mediante cambio de puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo. En ningún caso se obligará a la víctima del acoso a un cambio de puesto de trabajo o a una reordenación del tiempo de trabajo dentro de la Organización.
 - Sin perjuicio de lo anterior, si procede y, en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona acosadora, aplicando el régimen de infracciones y sanciones derivado del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y del convenio colectivo correspondiente.
 - Cambio de ubicación de supuesta persona acosadora, cambio de persona que atiende al usuario o usuaria que tenga conductas de acoso, cambio de jefatura, entre otras... si se tratase de personal que trabaje en el mismo servicio o que la persona acosadora proceda del exterior de la Organización.

Entre las **sanciones a considerar para aplicar a la persona acosadora**, podrán tenerse en cuenta las siguientes:

Si la **persona agresora fuera personal laboral** se aplicarán las sanciones previstas en el Estatuto de los trabajadores. Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

- Cambio de puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Limitación temporal para ascender.
- Despido disciplinario.

Si la **persona agresora fuera personal funcionario** se aplicarán las sanciones previstas en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado. Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

- a) Separación del servicio.
- b) Suspensión de funciones.
- c) Traslado con cambio de residencia.
- e) Apercibimiento

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se considerarán como **circunstancias agravantes** aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso sexual o por razón de sexo.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestre la existencia de conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona acosadora.
- La persona acosadora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

En el caso de que la sanción a la persona acosadora no sea la extinción del vínculo contractual, el Departamento de Recursos Humanos mantendrá un **deber activo de vigilancia respecto a esa persona** cuando se reincorpore (si se trata de una suspensión) o en su nuevo puesto de trabajo (si se trata de un cambio de puesto).

En todo caso, **el cumplimiento de erradicar el acoso sexual o por razón de sexo no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto de trabajo o con la mera suspensión**, puesto que resulta necesario llevar a cabo su posterior vigilancia y control por parte de la entidad.

El Departamento de Recursos Humanos adoptará las **medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima**, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales existentes en la Organización.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso sexual o por razón de sexo, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada, cuando haya permanecido en situación de incapacidad temporal (IT) durante un período de tiempo prolongado.

- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, dirigidas a todos los Profesionales de la Organización.
- Puesta a disposición de la persona acosada todas las medidas acordadas de protección para las personas víctimas de violencia sexual.
- Se podrá asistir a la Mutua, donde se realizará una valoración y, en su caso, se prestará el tratamiento oportuno.

8.4. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente y, en un plazo máximo de 90 días naturales, con la obligación de realizar como mínimo dos actas de seguimiento, siendo la primera de ellas obligatoriamente dentro de los 30 primeros días, el órgano instructor estará obligado a realizar un **seguimiento de los acuerdos adoptados**, en relación a su cumplimiento y/o al resultado de las medidas adoptadas.

De las conclusiones de este seguimiento se levantará la correspondiente **acta, en la que se recogerán, en su caso, las medidas a adoptar** para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose.

Asimismo, **se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y/o sancionadoras** propuestas.

El **acta se remitirá al Departamento de Recursos Humanos, a la representación legal de las personas trabajadoras, al personal encargado de la prevención de riesgos laborales 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.

9. COORDINACIÓN Y PERSONAL EXTERNO

Cuando **la persona informante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de la entidad, pero sean usuarias de servicios o instalaciones de la misma o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente**, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y, en su caso, de forma coordinada con las empresas u organizaciones implicadas, siguiendo las siguientes pautas en función de cada caso:

- **La persona informante no trabaja en la entidad municipal, pero la persona denunciada sí.**

De acuerdo con el procedimiento de denuncia, cualquier persona que se considere víctima de acoso o quien tenga conocimiento de un caso de acoso lo pondrá en conocimiento de la entidad.

Una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará en la forma establecida, debiendo ser informada la organización implicada:

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- De la resolución final.

A través de la Dirección, se requerirá de la organización implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte del órgano instructor.

En caso de que la organización implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución del órgano instructor.

En caso de que quede constatado el acoso, la Dirección adoptará las medidas necesarias para revertir la situación y, con este fin, se dará traslado de la resolución final del expediente a la organización a la que pertenezca la víctima del acoso.

En caso de que la organización implicada abra, a su vez, expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

■ **La persona informante trabaja en la entidad, pero la persona denunciada no.**

La denuncia se presentará ante la entidad por el procedimiento descrito en este Protocolo.

Si la persona denunciada es trabajadora de una empresa proveedora o persona usuaria de un servicio público, una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará en la forma establecida, debiendo ser informada la organización implicada:

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden, entre ellas, la separación del/la acosador/a de la víctima y que, la persona trabajadora del Ayuntamiento que es Víctima no preste servicio al acosador/a.
- De la resolución final.

Las medidas cautelares que impliquen cambio de puesto o de condiciones de trabajo de la persona denunciada serán propuestas a la organización a la que pertenezca, debiendo ser informadas al órgano instructor, con el fin de quedar recogidas en el informe de resolución final.

En caso de que la organización implicada no responda o decida no aplicar medidas cautelares, se propondrá a la persona informante la posibilidad de que las medidas cautelares recaigan sobre ella, con el fin de evitar la continuación del supuesto acoso. En todo caso, serán aceptadas de manera voluntaria o no se aplicarán.

A través de la Dirección, se requerirá de la organización implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte del órgano instructor.

En caso de que la organización implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución del órgano instructor.

En caso de que la organización implicada abra, a su vez, expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

- **Ni la persona informante ni la persona denunciada trabajan en la entidad.**

Tanto el personal subcontratado como las personas usuarias de servicios prestados por la entidad pueden verse implicadas en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

En estos casos, la denuncia dará apertura de un expediente por parte de la propia Dirección, la cual deberá informar a la Comisión de Igualdad o, en su defecto, a la Representación Legal de los Trabajadores.

Se adoptarán las medidas cautelares que se estimen oportunas o, de no ser posible su aplicación por no ser las implicadas personas empleadas directamente por la entidad, se realizará la propuesta de medidas cautelares a las organizaciones implicadas.

En estos casos, la Dirección se pondrá a disposición de las organizaciones, con el fin de que investiguen los hechos y resuelvan con la mayor celeridad posible.

Se solicitará de dichas organizaciones información sobre sus resoluciones, con el fin de realizar un seguimiento y, finalmente, cerrar el expediente.

El cierre del expediente y las medidas adoptadas por todas las organizaciones implicadas serán informados a la Comisión de Igualdad o, en su defecto, a la Representación Legal de los trabajadores y las trabajadoras.

10. FORMACIÓN, CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Los principios y reglas recogidos en el presente protocolo serán incluidos dentro de los **contenidos de los planes formativos** que se lleven a cabo en el seno de la entidad.

Estas acciones tendrán la finalidad de **formar, concienciar y sensibilizar** al personal municipal, con el objetivo de impulsar a nivel interno una cultura de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En última instancia, **esto redundará de manera muy positiva** en el funcionamiento interno de la propia entidad, en el correcto desarrollo de los procesos, en la mejora de la competitividad, en el aumento de la transparencia y, especialmente, en el mantenimiento, consolidación y fortalecimiento de la imagen, marca y reputación corporativas, garantizando la confianza del personal municipal, del ciudadano-cliente, los proveedores, etc.

Además de las actividades formativas mencionadas, la entidad podrá emprender **otras acciones de formación, concienciación y sensibilización**, tales como publicaciones en el Blog, en la Web o en la Intranet, emisión de comunicados internos, incorporación en el tablón de anuncios, etc.

11. DILIGENCIA DEBIDA RELATIVA AL PERSONAL DE NUEVA INCORPORACIÓN

En aplicación del presente protocolo, la entidad asume el compromiso de **informar al personal de nueva incorporación** de la existencia del mismo, de su contenido y de la obligatoriedad de su cumplimiento.

12. APROBACIÓN

El presente protocolo ha sido aprobado por la Comisión negociadora del Plan de igualdad en fecha **12 de mayo de 2025**, habiéndose efectuado la correspondiente negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

13. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente para el personal de nueva incorporación, el presente protocolo **se comunicará y difundirá con carácter anual** a todo el personal de la entidad, mediante su distribución digital o física (Portal del/la emplead@ públic@, Circular a través de mail y Tablones de anuncios).

14. ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA

El presente protocolo entra en vigor y está vigente desde el **día siguiente al de su comunicación y difusión** a todo el personal municipal, de acuerdo con lo previsto en el apartado anterior.

Asimismo, el protocolo tendrá una vigencia de **4 años**, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, este pueda modificarse, incorporarse acciones o actualizarse a los cambios legislativos.

15. CONTROL DE VERSIONES

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
V. 01	12/05/2025	Emisión del documento

ANEXO I. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS

- ☐ Persona que ha sufrido el acoso
- ☐ Otras (especificar):

DATOS DE LA PERSONA QUE HA SUFRIDO EL ACOSO

Nombre: _____

Apellidos: _____

DNI: _____

Rol/Puesto de trabajo: _____

Centro de trabajo: _____

Tipo de contrato/vinculación laboral: _____

Teléfono: _____

Email: _____

Domicilio a efectos de notificaciones: _____

DATOS DE LA PERSONA ACOSADORA

Nombre: _____

Apellidos: _____

Rol/Puesto de trabajo: _____

Centro de trabajo: _____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos, siempre que sea posible.

TESTIGOS Y/O PRUEBAS

En caso de que haya testigos, indíquese:

Nombre:

Apellidos:

Rol/Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

Adjúntese también cualquier medio de prueba que se considere relevante (indíquese cuáles):

TIPO DE ACOSO DENUNCIADO

- ☐ Acoso sexual
- ☐ Acoso por razón de sexo

SOLICITUD

Se tenga por presentada la presente queja o denuncia de acoso frente a la persona anteriormente señalada, solicitando la activación del procedimiento previsto en el presente protocolo.

Localidad y fecha:

Firma:

A la atención del órgano instructor del procedimiento en la Organización.

ANEXO II. CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

DATOS DEL ENTREVISTADO/A

Nombre: _____

Apellidos: _____

DNI: _____

Rol/Puesto de trabajo: _____

Centro de trabajo: _____

Tipo de contrato/vinculación laboral: _____

Teléfono: _____

Email: _____

Domicilio a efectos de notificaciones: _____

CONDICIÓN DEL ENTREVISTADO/A

- ☐ Parte informante
- ☐ Testigo propuesto por la parte informante
- ☐ Parte denunciada
- ☐ Testigo propuesto por la parte denunciada
- ☐ Otros

EXPONE:

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el “*Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo*” implantado en la Organización y, en consecuencia, las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar estricta confidencialidad de la información.

DECLARO:

Mi consentimiento para participar en la fase de entrevistas del procedimiento de actuación derivado de la activación del “*Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo*” implantado en la Organización.

FIRMA Y ACEPTACIÓN

Localidad y fecha:

Firma:

INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

Responsable del tratamiento de sus datos

Organización: Ayuntamiento de Gáldar

CIF: P-3500900-J.

Dirección: Calle Capitán Quesada 29, de Gáldar (España)

Correo DPO/protección de datos: ayuntamiento@galdar.es

Finalidad del tratamiento de datos

Sus datos serán tratados para la gestión del **Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo** del Ayuntamiento de Gáldar.

Legitimación en la que se basa la licitud del tratamiento

Art. 6.1c) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.

Ejercicio de sus derechos

Para el ejercicio de los **derechos** de acceso, rectificación, supresión u oposición al tratamiento de sus datos, así como de los derechos de limitación del tratamiento y a la portabilidad de sus datos personales, puede dirigirse al Ayuntamiento de Gáldar mediante el envío de un correo postal a la dirección Calle Capitán Quesada 29, de Gáldar (España) o correo electrónico a ayuntamiento@galdar.es . En dicha comunicación deberá indicar el derecho que desea ejercitar.

También le informamos de su derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de datos, si considera que en el tratamiento de sus datos no se están respetando sus derechos.

Tratamientos que incluyen decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles, con efectos jurídicos relevantes.

No se realiza.

Tiempo de conservación de sus datos personales

Los datos se conservarán durante el tiempo que es necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

Destinatario de sus datos

Sus datos personales serán comunicados en calidad de Responsable de tratamiento al Ayuntamiento de Gáldar y a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, en caso de existir. Además, podrán ser cedidos en caso de indicios de delito al Ministerio Fiscal, Juzgados o Tribunales.

ANEXO III. DOCUMENTO DE COMPROMISO Y RECEPCIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En _____, a _____ de _____ de _____

Yo, _____, con DNI _____, mediante la
firma del presente documento DECLARO:

- Que la Organización me ha hecho entrega del *“Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo”*, a través de _____.
- Que me comprometo a cumplir y actuar en todo momento de acuerdo con las Directrices que se recogen en dicho *“Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo”*, acatándolas y siendo consciente de las responsabilidades, consecuencias legales y régimen disciplinario aplicable que pudiese derivarse de su incumplimiento.

Firma:
