



**AYUNTAMIENTO DE
GARLITOS**

**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
GARLITOS**

ÍNDICE

- 1. COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO.**
- 2. MARCO NORMATIVO**
- 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN**
- 4. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.**
- 5. IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS**
 - a. Definición de conductas constitutivas de acoso sexual.**
 - b. Definición de conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**
 - c. Violencia en el ámbito digital**
 - d. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral**
- 6. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS**
- 7. CONSTITUCIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA DEL PROTOCOLO EN CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**
- 8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**
- 9. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**
- 10. ANEXOS**

1. COMPROMISO

DOCUMENTO CARTA DE COMPROMISO 4. Compromiso Protocolo de acoso	IDENTIFICACION	
VERIFICACION Código para validación: PWREP-OND4M-VK6L1 Fecha de emisión: 5 de Mayo de 2025 a las 10:43:58 Página 1 de 2	FIRMA El documento ha sido firmado por: 1.- ALCALDE DE GARLITOS, Firmado: 00069335 10:43	FECHA FIRMADO 05/05/2025 10:43



COMPROMISO del Ayuntamiento de Garlitos

EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

Con el presente protocolo del Ayuntamiento de Garlitos se manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

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

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

La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas. Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, el Ayuntamiento de Garlitos no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

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

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

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y su cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; 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

C/ Felipe VI, 35 - C.P.: 06656 - ayuntamiento@garlitos.es - <http://ada.garlitos.es> - Tfnos: 924 63 61 01 - 924 63 62 05 - Fax: 924 63 61 86

Este es una copia impresa del documento electrónico (Nº de Registro: 00069335) emitido por el Ayuntamiento de Garlitos. El documento original se encuentra en el sistema de gestión de documentos electrónicos del Ayuntamiento de Garlitos. Para más información consulte el sitio web del Ayuntamiento de Garlitos.

DOCUMENTO . CARTA DE COMPROMISO 4. Compromiso Protocolo de acceso	IDENTIFICACION	
REFERENCIAS Código para validación: PWREP-OND4M-VK6L1 Fecha de emisión: 5 de Mayo de 2025 a las 10:43:58 Página 2 de 2	FIRMA El documento ha sido firmado por: 1.- ALCALDE de GARLITOS. Firmado: 05/05/2025 10:43	ESTADO FIRMADO 05/05/2025 10:42



Ayuntamiento de Garlitos
(Badajoz)

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.

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

En Garlitos, en la fecha indicada en la firma.
El Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Garlitos.
Firmado electrónicamente.

El documento es un documento electrónico (PDF - MONTA PWBETONONDA4M-VK6L1-E8B2G8E1X070-86808D03080C08C080207) generado en la aplicación informática Firmas. El documento es el FIRMADO. Mediante el código de validación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos que advierten la dirección web: <http://sede.garlitos.es> o en el documento.

C/ Felipe VI, 35 - C.P.:06656 - ayuntamiento@garlitos.es - <http://sede.garlitos.es> - Tfno: 924 63 62 01 - 924 63 62 01 - Fax: 924 63 61 06

2. MARCO NORMATIVO

El Protocolo para la Prevención e intervención ante situación de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y Acoso por Orientación Sexual e Identidad de Género del Ayuntamiento de Garlitos se fundamenta en el marco normativo vigente en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso por razón de sexo y género.

- Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo.
- Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.
- Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)** que parte del reconocimiento de que "la violencia contra la mujer constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer, que han conducido a la dominación de la mujer y a la discriminación en su contra por parte del hombre e impedido el adelanto pleno de la mujer, y que la violencia contra la mujer es uno de los mecanismos sociales fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del hombre". En la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer queda plasmado el planteamiento de la Recomendación nº 19 del Comité e incluye dentro de los tipos de violencia contra las mujeres el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares.
- **Constitución Española** (arts. 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1, 40.2)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (arts. 7, 8, 48, 62, además de art. 51 y 62)
- **RD Legislativo 5/2015**, de 30 de octubre, por la que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público: arts. 14 h y 95.2 b)
- **Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo NÚM 69/2009**, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- **Ley 31/95**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: art. 14
- **Código Penal**. Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (art. 173.1)
- Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social (RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto), arts. 8.13 y 8.13 bis • Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso Administrativa (artículo 19.1.i)

- Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (artículo 11 bis) en materia de legitimación.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **Resolución de 28 de julio de 2011**, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella (BOE 8 de agosto de 2011, nº 189).
- **Ley 36/2011**, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (arts. 177 a 184).
- **Ley 8/2011**, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura (art. 50)
- **Ley 4/2023**, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Ley 10/2022, de 6 de septiembre de Garantía Integral de la Libertad Sexual.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo será de aplicación a:

- a) Personal funcionario y laboral.
- b) Personal de administración y servicios funcionariado y laboral.
- c) Personas trabajadoras autónomas relacionadas con el Ayuntamiento de Garlitos por un contrato administrativo o sujeto a Ley Contratos del Sector Público.
- d) Cualquier persona que preste sus servicios en este Ayuntamiento, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma (personal afecto a contratas y subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs)

A estos efectos se dará a conocer a las empresas colaboradoras, a las entidades suministradoras y a las empresas o entidades con las que colabora este Ayuntamiento a fin de que lo incluyan en los convenios de colaboración suscritos con estas empresas y al compromiso de estas de aceptar sus principios inspiradores de forma expresa.

El ámbito de aplicación territorial del presente Protocolo es cualquier centro, lugar de trabajo o espacio físico o virtual que corresponda, de manera permanente o temporal, al ámbito organizativo y funcional del Ayuntamiento de Garlitos.

4. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y

cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

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

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

Este ayuntamiento, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de estas conductas en su organización.

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

En el ámbito del Ayuntamiento de Garlitos 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 empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos este ayuntamiento, 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.

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

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

5. IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS Y TIPIFICACIÓN DE FALTAS

a. Definición de conductas constitutivas de acoso sexual.

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

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.

EJEMPLOS DE ACOSO SEXUAL Y TIPIFICACIÓN DE FALTAS

A continuación, se recogen algunos comportamientos y su clasificación según su gravedad.

Esta lista no excluye la consideración como falta de otro tipo de comportamientos que se produzcan y que serán clasificados por la Comisión Instructora, según proceda:

ESCALA DE GRAVEDAD	TIPOLOGÍA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
LEVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> -Decir piropos - Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona. - Hablar sobre las propias habilidades/capacidades sexuales. -Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas. -Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física. -Hacer comentarios sexuales - Pedir citas reiterativas después de una negativa.
	NO VERBAL	-Hacer gestos lascivos.
	FÍSICO	- Realizar acercamientos no consentidos.
GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> - Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales. - Preguntar sobre la vida sexual. - Presionar post-ruptura.
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar gestos obscenos. -
	FÍSICO	<ul style="list-style-type: none"> - Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. - Provocar el contacto físico "accidental" de los cuerpos.
MUY GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> - Demandar favores sexuales. - Realizar insinuaciones directas. - Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo. -Difundir imágenes o vídeos de contenido sexual entre el resto del personal, ya sea a través de redes sociales, aplicaciones de comunicación u otros medios.
	NO VERBAL	-Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
	FÍSICO	- Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no

b. Definición de conductas constitutivas de 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 u ofensivo.

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

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado. Se realice de forma reiterativa.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural) o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social de las presume inherentes a ellas.

En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores dependientes. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A continuación, se recogen algunos comportamientos y su clasificación según su gravedad. Esta lista no excluye la consideración como falta de otro tipo de comportamientos que se produzcan y que serán clasificados por la Comisión Instructora, según proceda:

ESCALA DE GRAVEDAD	TIPOLOGÍA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
LEVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> -Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazo irracionales) a una persona en función de su sexo. -Asignar una persona a un lugar trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo. -Ignorar aportaciones, comentarios o adicionales (excluir, no tomar en serio). -Utilizar humor sexista. -Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
	NO VERBAL	-Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
	FÍSICO	- Provocar acercamientos..
GRAVE	VERBAL	- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo,
	NO VERBAL	- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.
	FÍSICO	<ul style="list-style-type: none"> - Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. - Realizar un acercamiento físico excesivo. - Mandar mensajes con tono amenazante.
MUY GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> -Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado -Utilizar formas denigrantes de

		dirigirse a personas de un determinado sexo.
	NO VERBAL	-Sabotear el trabajo o impedir, deliberadamente, el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento). -Publicar o difundir mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, audios entre otros) que tenga por objeto denigrar a una persona o bien crear un entorno humillante para el trabajador o trabajadora.
	FÍSICO	- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

c. 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 ciber violencia.

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 aislarla.

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

- (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					
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.

d. 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 aquí 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 lo primero, 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 funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima... 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”.

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

- a) CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art. 178, art. 179, art. 180)
- b) CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art. 181, art. 182, art. 183, art. 183 bis).
- c) CAPÍTULO III. Del acoso sexual (art. 184).
- d) CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art. 185, art. 186).
- e) CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art. 187, art.188; art.189, art.189 bis; art.189 ter)

6. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTIA

El artículo 48 de la Ley Orgánica de Igualdad entre Hombres y Mujeres indica que las empresas deberán “dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”. Para ello, se articula el proceso interno descrito en el presente protocolo.

Los principios rectores de la actuación son los siguientes:

- **Responsabilidad.** La empresa/organización sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conforman el ayuntamiento, 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.
- **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 de centro deberá prestar atención y tramitar la comunicación de los hechos para que intervengan los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.
- **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.
- **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 y otra persona de su elección a lo largo de todo el proceso.
- **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.

- **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.
- **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.
- **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, si la víctima así lo solicita.
- **Protección de la salud.** Se adoptarán cuantas medidas sean necesarias para proteger la salud (biopsicosocial) de las personas afectadas.

7. CONSTITUCIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA 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 las técnicas de la Oficina de Igualdad y de Violencia de Género de Mancomunidad de Municipios Siberia y Cíjara y por personal del Ayuntamiento, quedando constituida de la siguiente manera:

-**Ventura López Dávila.** Representante de los trabajadores.

-**Francisco García Serrano.** Funcionario del Ayuntamiento de Garlitos.

-**Ana Isabel Castellanos Hervás.** Secretaria del Ayuntamiento de Garlitos.

-**Azucena Metidieri Muñoz.** Técnica de la Oficina de Igualdad y de Violencia de Género de la Mancomunidad de Municipios Siberia.

-**Belén Mora Flores.** Técnica de la Oficina de Igualdad y de Violencia de Género de la Mancomunidad de Municipios Siberia.

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.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que formen parte de esta comisión serán fijas en cada procedimiento.

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. Así mismo, por parte de las personas trabajadoras, se contará con la RLPT o en su defecto con los sindicatos más representativos..

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento. Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo.

Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Recibirán formación especializada y continua en materia de acoso, cuyos contenidos estén validados por el Servicio de Igualdad.

Las funciones de esta Comisión son:

- Resolver los recursos instados contra las conclusiones del informe emitido por la comisión contra el acoso sexual y por razón de sexo-Oficina de Igualdad y Violencia de Género.

- Derivar a la Oficina de Igualdad y Violencia de Género cualquier denuncia que puedan recibir.
- Realizar el seguimiento de la puesta en funcionamiento del Protocolo.
- Informar y dar seguimiento a todos los casos de acoso que se hayan producido en la organización.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas.
- Evaluar, con carácter anual, el desarrollo, funcionamiento e implantación del Sistema de Prevención y del Protocolo de actuación.
- Promover ante Personal, medidas concretas y efectivas en el ámbito de la entidad y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema, así como asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.
- Proponer nuevas medidas y modificaciones del protocolo.
- Y cualquiera otra que se consideren oportunas para los fines recogidos en el presente protocolo y en la promoción de la igualdad en el entorno laboral del Ayuntamiento.

La Comisión llevará a cabo sus actuaciones y adoptará decisiones por mayoría de votos, y en caso de empate decidirá, atendiendo a criterios técnicos, supervisados por la Oficina de Igualdad y Violencia de Género.

Es la figura encargada de la primera instancia, quien recibe la denuncia, evalúa, inicia la tramitación del proceso, solicita la práctica de diligencias y medidas cautelares, y quien emite un informe con las conclusiones que estima sobre la denuncia presentada. Su composición cumplirá el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres y sus integrantes deberán contar con formación en género y en prevención de riesgos laborales o asistencia en este ámbito.

Sus funciones serán:

- Recibir las denuncias que se produzcan en el Ayuntamiento, relacionadas con acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Informar a quien lo padece sobre las diferentes vías para resolver el caso de acoso y los medios disponibles tanto dentro como fuera del Ayuntamiento.
- Pondrá inmediatamente en conocimiento de quien acosa las conductas puestas en su conocimiento, instándole a cesar en su comportamiento.
- Solicitar mediante escrito a Alcaldía la adopción de medidas cautelares, incluidas las del artículo 21.1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de

medidas de protección integral contra la Violencia de Género, hasta el cierre del proceso y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso.

- ✓ Trasladar a Alcaldía la solicitud de apertura de expediente sancionador.
- ✓ Realizar el seguimiento para comprobar que el acoso ha cesado.
- ✓ Solicitar la práctica de las pruebas que considere oportunas, así como las propuestas por las partes, incluyendo interrogatorio de las partes, testimonios, pruebas documentales, informes de expertos en la materia, etc.
- Acompañar y asesorar a la víctima de acoso para garantizar que el proceso se lleve a cabo correctamente y no se tomen represalias al respecto.
- Llevar el control y registro de los casos atendidos y custodiar la documentación.
- Seguir todos los pasos establecidos en el Protocolo para resolver el caso internamente.
- Elaborar un informe final que incluya la valoración de los hechos denunciados, las circunstancias, las personas implicadas, los hechos probados y las medidas adoptadas, y que se enviará a las partes y a la Comisión, dejando constancia de su recepción.
- Elaborar un informe anual sobre los casos atendidos, desglosados por sexo, circunstancias del caso, medidas adoptadas y situación de las partes, que se enviará a la Comisión y a la Concejalía responsable del área de Igualdad.

Se les proveerá de los medios materiales, así como de la disponibilidad horaria para poder realizar sus funciones, y recibirán formación en género e igualdad entre mujeres y hombres, además de en habilidades sociales para la resolución de este tipo de casos. Las personas que formen parte de la comisión no podrán tener una relación personal o profesional jerárquica directa con las personas afectadas o los hechos denunciados, y serán sustituidas por otras a elección de la Comisión. Tampoco podrán participar posteriormente en la Comisión en relación a dicho caso.

REPRESENTACIÓN SINDICAL (EN CASO DE QUE LA HAYA)

La representación sindical de los y las trabajadoras juega un papel importante y, como tal, participará en las medidas de prevención que se desarrollen. Podrá denunciar situaciones de acoso, vigilará el cumplimiento de la normativa en materia laboral y de condiciones de trabajo, y promoverá campañas de sensibilización e información, así como el apoyo y la representación de las empleadas y empleados públicos que expresamente lo soliciten.

Con independencia del deber de sigilo en cuanto a los hechos que puedan tener conocimiento, deberán desarrollar acciones y medidas para la erradicación de la violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral. Además, deberán pronunciarse firmemente contra la cultura de la impunidad que ha amparado hasta la actualidad estas conductas.

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA

ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO REUNIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

Plazo máximo: 3 días laborables desde la recepción de la denuncia

FASE PRELIMINAR

Plazo máximo: 7 días laborables

EXPEDIENTE INFORMATIVO

Plazo máximo: 10 días laborables

RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE

Plazo máximo: 3 días laborables

SEGUIMIENTO

Plazo máximo: 30 días

El procedimiento a seguir será el siguiente:

Presentación de la denuncia o reclamación, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo.

Denuncia y legitimación activa.

Tendrán legitimación activa para interponer denuncias las siguientes personas:

- La persona presuntamente acosada y/o su representante legal.
- La representación sindical, previa autorización de la persona afectada.
- Cualquier empleada o empleado del Ayuntamiento de Garlitos que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Al ser un riesgo laboral de carácter psicosocial, de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, de la empresa, así como cualquier otra persona, están obligadas a actuar y promover las medidas necesarias de denuncia para impedir dicho acoso.

Forma y presentación

Se presentará por escrito ante la Oficina de Igualdad y Violencia de Género, identificando a las partes (acosada y acosadora) y detallando los hechos objeto de denuncia y demás circunstancias que considere relevantes. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, subsidiariamente se presentará ante cualquier otro miembro de la comisión instructora.

Se señalarán los medios de prueba que se consideren oportunos: documental, testifical, etc. aportando indicios suficientes.

Al final, se identificará la persona denunciante junto con su firma.

La dirección de correo electrónico en el que se pueden presentar las denuncias o reclamaciones de estas conductas es el de la oficina de igualdad y de violencia de género:

oisiberia@juntaex.es

No se admitirán las denuncias anónimas, genéricas o dirigidas a personas no identificadas de forma concreta.

Instrucción

Se garantizará la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias.

Recibida la denuncia presentada por la Oficina de Igualdad y de Violencia de Género, abrirá la investigación y podrá ordenar la subsanación de la denuncia si en la misma apreciara que faltaran elementos indispensables para la tramitación de la misma.

Se asignará un código numérico, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad. Después, ordenará la práctica de las diligencias que considere oportunas, admitidas en Derecho, así como las propuestas por las partes siempre que guarden relación con el asunto denunciado.

Una vez recibida, en el plazo máximo de 3 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

Están exentos de prueba los hechos sobre los que exista plena conformidad de las partes. No será necesario probar los hechos que gocen de notoriedad absoluta y general.

De cada prueba practicada se dejará constancia y si se tratara de una entrevista, se imprimirá el resultado de la misma y se firmará por la parte entrevistada y por la Oficina de Igualdad y de Violencia de Género.

La oficina de Igualdad y de Violencia de Género advertirá a la parte denunciada su obligación de aportar pruebas suficientes sobre la ausencia de discriminación en su actuación.

La comisión instructora, en este caso la Oficina de Igualdad y de Violencia de Género, de la denuncia o reclamación intentará, en primer lugar, de forma informal, tramitar la denuncia. En caso de que el conflicto no se pudiese resolver en el seno del procedimiento informal, se realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 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. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, 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, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

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.

Medidas cautelares

Se podrá adoptar cualquier medida cautelar que se considere oportuna con el fin de proteger a quien lo enfrenta y evitar el agravamiento de los hechos y la victimización secundaria. Se velará para que quien enfrente estos tipos de acoso siga en las mismas condiciones de trabajo si ésta fuera su voluntad, y en cualquier caso tendrá derecho a solicitar el cambio de puesto o de horario.

Si se encontrara en situación de incapacidad temporal, el o la representante del servicio de riesgos laborales propondrá la derivación a las personas facultativas médicas, personas expertas y profesionales que puedan prestarle el apoyo necesario.

Se le ofrecerá ayuda psicológica, protección y otras ayudas que se consideren oportunas para facilitar apoyo para su recuperación. Cualquier medida que en este sentido se adopte, deberá contar con su consentimiento y será comunicada a la Oficina de Igualdad / Comisión instructora para su constancia en el expediente. Estas medidas, en ningún caso, le podrán suponer un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Informe de conclusiones

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 acosos, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. La comisión instructora dispone de un plazo de 10 días hábiles desde

la recepción efectiva de la denuncia para la emisión del preceptivo informe de conclusiones.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

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

Si, aún no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible el ayuntamiento de Garlitos tomará medidas que al respecto se consideren pertinentes.

Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

Cuando de la denuncia planteada la persona instructora (oficina de igualdad) apreciase indicios de conducta delictiva, dará traslado de la misma a la dirección del Ayuntamiento proponiendo la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares para separar a la víctima de la presunta persona acosadora y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

Resolución del expediente de acoso

La dirección del Ayuntamiento de Garlitos una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiera, y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la comisión instructora, la dirección del Ayuntamiento de Garlitos 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. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - b.b.** 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.
 - b.c.** 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 convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

- 1.** el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
- 2.** la suspensión de empleo y sueldo.
- 3.** la limitación temporal para ascender.
- 4.** el despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección del Ayuntamiento de Garlitos mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa. La dirección del Ayuntamiento de Garlitos adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, 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 en la empresa con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- 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 víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigida a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de 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.

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

11. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa el 1 de junio de 2025 a través de la web corporativa, tablón de anuncios o cualquier otro medio utilizado por el Ayuntamiento de Garlitos y manteniéndose vigente hasta el 30 de mayo de 2029.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo o cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su influencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo y organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por no prevenir y erradicar los comportamientos contrarios a la libertad sexual y/o integridad moral o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario.

ANEXO 1: MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN LA EMPRESA

DATOS GENERALES CÓDIGO:

DATOS DE LA VÍCTIMA

Nombre y apellidos	
DNI	
Domicilio	
Localidad	
Provincia	
Código Postal	
Teléfono	
Relación laboral entre la persona denunciante y denunciada.	Superior Nivel jerárquico Mismo Nivel Jerárquico Inferior Nivel Jerárquico

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre y apellidos	
DNI	
Domicilio	

Localidad	
Provincia	
Código Postal	
Teléfono	
Relación entre víctima y persona denunciada	
Relación laboral entre la persona denunciante y denunciada.	Superior Nivel jerárquico Mismo Nivel Jerárquico Inferior Nivel Jerárquico

DATOS RELEVANTES	
¿Trabajan juntas directamente víctima y persona denunciada?	SI NO
¿La persona denunciante ha puesto en conocimiento de su superior jerárquico la situación que denuncia?	SI NO
RESPONSABLE JERÁRQUICO	
¿Existe algún procedimiento judicial por el mismo motivo que esta denuncia?	SI NO
¿Lo ha puesto en conocimiento de la inspección de trabajo?	SI NO
¿Ha denunciado con anterioridad a la misma persona	SI NO
¿Ha requerido o requiere asistencia médica?	SI NO
¿Ha requerido o requiere asistencia psicológica?	SI NO
¿Ha requerido o requiere asistencia jurídica?	SI NO
INFORMACIÓN ADICIONAL	

DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LOS HECHOS DENUNCIADOS
PRUEBAS QUE SOPORTAN EL RELATO DE HECHOS
ENUMERACIÓN DE PRUEBAS APORTADAS A LA PRESENTE DENUNCIA
IDENTIFICACIÓN DE TESTIGOS DE LOS HECHOS DENUNCIADOS

Firma de la persona denunciante

ANEXO 2: MODELO DE CITACIÓN

Don/Doña _____

En calidad de integrante de la Comisión del Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de _____ aprobado el _____ de 20____ me pongo en contacto con usted, Don/Dña. _____ para citarle a una reunión que tendrá lugar en _____ el día _____ de _____ de 20__ a las ____ - horas con objeto de:

En _____ a _____ de _____ de 20__

Firmado:

ANEXO 3 MODELO DE INFORME DE CONCLUSIONES

DATOS DE LA DENUNCIA
CÓDIGO:
FECHA DENUNCIA:
NOMBRE Y APELLIDOS PERSONA DENUNCIANTE
NOMBRE Y APELLIDOS VÍCTIMA
NOMBRE Y APELLIDOS PERSONA DENUNCIADA
DESCRIPCIÓN DE HECHOS

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO
¿Se han requerido la adopción de medidas cautelares? SI NO
En caso afirmativo, detállense:
CONCLUSIONES FINALES
TIPO DE ACOSO:
TIPIFICACIÓN COMO FALTA:
¿Ha quedado verificado el acoso?
¿Se procede a archivar la denuncia?
¿Procede el establecimiento de medidas disciplinarias?

FIRMA DE LA COMISIÓN

ANEXO 4: MODELO DE REMISIÓN DE RECURSO

DATOS GENERALES
CÓDIGO
NOMBRE Y APELLIDOS PARTE RECURRENTE
NOMBRE Y APELLIDOS PARTE RECURRIDA
INFORME DE CONCLUSIONES
FECHA
MEDIDAS
SANCIONES

DOCUMENTACIÓN QUE SE ADJUNTA:

Denuncia:

Informe de valoración de:

Recurso/s:

Otro

FIRMA DE LA COMISIÓN

Firmado