



Ayuntamiento de Bolaños de Calatrava
Pza. de España 1, 13260,
Bolaños de Calatrava, Ciudad Real
Tel/Fax: 926870027-48/926870169
www.bolanosdecalatrava.es
Registro de Entidades Locales Núm 01130230

D^a. MARÍA DEL CARMEN VICENTE GÓMEZ, SECRETARIA ACCIDENTAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE BOLAÑOS DE CALATRAVA (CIUDAD REAL).

CERTIFICO: Que el Ayuntamiento Pleno en sesión extraordinaria celebrada el día veintiocho de febrero de dos mil diecisiete, adoptó entre otros el siguiente acuerdo que, dice:

"NÚM.- 4.- APROBACIÓN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

El Sr. Alcalde concede la palabra al concejal delegado de personal, Ángel Fernández, quien da a conocer las actuaciones que se recogen en el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo e informa del mandato legal que exige la aprobación de este documento.

Este documento se debatió y aprobó en Mesa General de Negociación, donde se hicieron aportaciones por los sindicatos, que han sido en la mayoría incorporadas al protocolo.

La misión de este protocolo es informar, prevenir, sensibilizar y radicar el acoso sexual y acoso por razón de sexo del comportamiento de las relaciones laborales de todas las personas que trabajan en este Ayuntamiento, dándose así cumplimiento a la normativa.

Sometido el punto a votación, **quedó aprobado por unanimidad."**

Y para que conste y surta los efectos oportunos, expido el presente de orden y con el visto bueno del Sr. Alcalde-Presidente en Bolaños de Calatrava, a ocho de marzo de dos mil diecisiete.



Vº Bº
EL ALCALDE-PRESIDENTE

Fdo. Miguel Ángel Valverde Menchero.



**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL
Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

Bolaños de Calatrava, 16 de enero de 2018

ÍNDICE

1.- PRESENTACIÓN

2.- PRINCIPIOS GENERALES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

- 2.1.- Principios Generales
- 2.2.- Ámbito de aplicación

3.- OBJETIVOS

- 3.1.- Objetivo General
- 3.2.- Objetivos Específicos

4.- DEFINICION Y CONCEPTOS

5.- PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

6.- RECURSOS

- 6.1.- Competencias de la Comisión
- 6.2.- Competencias de la instructora o instructor

7.- ABSTENCIÓN Y RECUSACIÓN

8.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

- 8.1.- Procedimiento informal.
- 8.2.- Procedimiento formal.
- 8.3.- Medidas cautelares.
- 8.4.- Confidencialidad de la investigación.
- 8.5.- Informe de conclusiones.
- 8.6.- Circunstancias agravantes.

9.- OTRAS DISPOSICIONES

10- DISPOSICIÓN FINAL

11.- DIFUSIÓN

1.- PRESENTACIÓN

El Ayuntamiento de Bolaños de Calatrava ha elaborado este "Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo", en cumplimiento de la siguiente normativa:

- Constitución española de 27 de diciembre de 1978.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 15/1999, de 13 de diciembre, Protección de Datos de Datos de carácter personal.
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo, en su artículo 48.
- El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95, punto 2, se tipifican como faltas disciplinarias de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2. letra o) y los acosos de naturaleza discriminatoria, el acoso moral, sexual y por razón de sexo (artículo 95.2. letra b).
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- _ 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.
- _ Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- _ Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- _ Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (COM (2007) 686 final) firmada por los agentes sociales europeos.
- _ Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo.
- _ Recomendación Núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

Las acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tienen que ver con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador.

Derechos básicos todos ellos recogidos en, la primera de las normas mencionadas, nuestra norma fundamental (artículos 10, 14, 15 y 18).

La segunda de ellas es el Real Decreto Legislativo 21/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, regulador del estatuto jurídico del personal que presta servicios por cuenta ajena a algún empleador (artículo 4).

2.- PRINCIPIOS GENERALES Y AMBITO DE APLICACIÓN

2.1.- Principios Generales

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho el Ayuntamiento de Bolaños de Calatrava asume que las actitudes y actos de acoso sexual suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso sexual y acoso por razón de sexo en ninguno de los centros de trabajo, ni en las relaciones derivadas del trabajo.

El Ayuntamiento y todo el personal que trabaja en él tiene la responsabilidad de ayudar y garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual o por razón de sexo, en concreto el personal directivo y de las distintas jefaturas, tiene la obligación de garantizar, con todos los medios a su alcance, que no se produzca el acoso sexual y acoso por razón de sexo en las unidades que estén bajo su cargo.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo considerada como falta laboral muy grave, dando lugar a las sanciones que este protocolo y el Estatuto Básico del Empleado Público, proponen para este tipo de faltas.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

En consecuencia, el Ayuntamiento de Bolaños de Calatrava se compromete a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual o por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

2.2.- Ámbito de aplicación

Este protocolo se aplicará a todas las personas que trabajen en el Ayuntamiento, realizándose la investigación de los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo de aquellas personas que trabajen en cualquiera de sus dependencias y presenten una denuncia contra un trabajador o trabajadora de la corporación o viceversa.

Si se produjese una situación de acoso laboral entre el personal al servicio de esta Corporación y de una empresa externa que comparten el lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este protocolo. Si bien, la adopción de medidas correctoras se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas y la Administración, de conformidad con lo previsto en materia de prevención de riesgos laborales en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

3.- OBJETIVOS

3.1.- Objetivo General

Prevenir, sensibilizar y erradicar el acoso sexual y acoso por razón de sexo del comportamiento en las relaciones laborales, de todas las personas que trabajen en el Ayuntamiento.

3.2.- Objetivos específicos

- A) Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados municipales de que se considera acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- B) Dar pautas para identificar una situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo para prevenir y evitar que se produzcan.
- C) Disponer de la organización específica y las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- D) Garantizar la seguridad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que proceda para acabar con el acoso y la aplicación de los procedimientos sancionadores.

4.- DEFINICIÓN Y CONCEPTOS

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres define, en el artículo 7, qué es acoso sexual y acoso por razón de sexo:

1. **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.
2. **Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. 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.
5. Indemnidad frente a represalias: Estará prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación por acoso sexual o acoso por razón de sexo, o la de otra persona.

El origen del acoso sexual o por razón de sexo está en los papeles atribuidos históricamente a las mujeres y a los hombres, tanto social como económicamente y que, indirectamente afectan también a su situación en el mercado de trabajo.

El acoso sexual en el trabajo es una discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad, siendo las mujeres las que lo padecen de una forma mayoritaria, merced a un entorno social de desequilibrio y de poder.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones o relaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

Se entiende por **acoso por razón de sexo** cuando se infravalora, menosprecia o humilla a una persona y/o a su trabajo, por ser de un sexo determinado, normalmente dentro de un ambiente laboral con gran segregación (masculinizado o feminizado).

Desde la tradición jurídica y tal como establece la Directiva 2002/73/CE se han venido

clasificando las conductas de acoso sexual en dos tipos:

El **Chantaje sexual** puede ser **explícito**, cuando hay una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física para ello, o **implícito**, cuando la persona trabajadora no ha sido requerida sexualmente, pero otras personas de su mismo sexo, en circunstancias profesionales similares, mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente su aceptación.

En el **acoso sexual ambiental**, las consecuencias son menos directas; lo determinante es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acaba por interferir en su rendimiento habitual. Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo.

En cuanto al **sujeto activo**, se considerará acoso cuando provenga de jefes o jefas, compañeros o compañeras, e incluso terceras personas relacionadas con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al **sujeto pasivo**, éste siempre quedara referido a cualquier trabajadora o trabajador, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- Observaciones, sugerencias, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la trabajadora o trabajador.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objeto la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la trabajadora o trabajador por razón de su condición sexual.

5.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar, resolver y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo se realizarán las siguientes acciones:

- Campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Realizar estadísticas sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Publicación de estos datos manteniendo en todo momento el anonimato de las víctimas.
- Evaluación de los riesgos psicosociales, de forma que permita ver cuáles son aquellos colectivos más susceptibles de sufrir acoso.
- Formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y sus consecuencias. Incrementar la formación en aquellos colectivos en los que por

su plantilla muy feminizada o masculinizada, funcionamiento, cultura de género o por antecedentes, son susceptibles de acoso.

- Formación general en políticas de género, igualdad entre mujeres y hombres e intervención ante los casos de acoso.
- Formación a las personas que van a dar apoyo (Instructor o Instructora), a las víctimas que sufren acoso, sobre el procedimiento a seguir y manera de actuar.
- Información al conjunto de la plantilla de la aprobación de este Protocolo y de su contenido.

6.- RECURSOS

- Una Comisión formada por personal técnico.
- Personal técnico instructor de la investigación y del procedimiento.

La víctima debe tener facilidad para poder denunciar o informar de la situación por la que está pasando y estar segura de que esta situación no se perderá o se alargará en el tiempo por posibles deficiencias en la organización municipal. Este procedimiento de actuación debe realizarse lo más cercano posible al centro de trabajo de la víctima.

Por todo ello, el Ayuntamiento nombrará una Instructora o Instructor que asumirá la responsabilidad del proceso, contando con la aprobación de la víctima. Se procurará en la medida de lo posible que la persona elegida sea mujer y cuente con formación previa en materia de género.

6.1.- Competencias y atribuciones de la Comisión en relación con los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo

- a) Recibir las denuncias por acoso sexual o razón de sexo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias municipales, debiendo prestar toda la plantilla, la debida colaboración.
- c) Recomendar y gestionar ante el Servicio de Personal las medidas cautelares que estime convenientes.
- d) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes e instando, en su caso, a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada.
- e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas para acabar con la situación de acoso y de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- f) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- g) Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo

6.2.- Competencias de la instructora o instructor, ante un caso concreto, en materia de acoso:

- a) Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual o por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- b) Representar a la víctima ante la Comisión, siempre que ésta así lo determine.
- c) Efectuar las entrevistas con las personas afectadas, recabar la intervención de personas expertas (técnicas de igualdad, profesionales de psicología, juristas, médicas,...), mantener las reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tener acceso a todas las dependencias de la corporación.
- d) Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario que proceda. Prestar la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesite la víctima, incluida la gestión ante la corporación de aquellas medidas que resulten convenientes adoptar.
- e) Reportar a la Comisión el informe con las conclusiones y medidas a adoptar.

La instructora o instructor contará con la autorización de la Alcaldía/Concejalía de Personal para entrevistarse con personal diferente de la víctima y del presunto/presunta acosador o acosadora, así como para acceder a las diferentes dependencias municipales.

Cuando el Ayuntamiento abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, la Comisión trasladará, al instructor o instructora designado/a para la incoación del mismo, toda la información y documentación que obre en su poder en relación con el caso.

7.- ABSTENCIÓN Y RECUSACIÓN

Quienes formen parte de la Comisión, deberán abstenerse de ser instructora o instructor del proceso, cuando concurren algunas de las circunstancias previstas en el art. 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (en adelante LRJSP).

Quienes denuncien y/o las personas denunciadas, podrán recusar a la persona nombrada instructora o instructor, cuando juzguen que concurren en ellas algunas de las circunstancias señaladas en el artículo 23 de la LRJSP, siguiéndose el procedimiento que para ello establece el artículo 24 de la citada Ley.

8.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento de actuación ante una situación de acoso sexual y por razón de sexo debe ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y se ha de proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas (víctimas, supuesto acosador o acosadora y testigos); asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodean a la víctima.

Se establecerán, por tanto, **dos procedimientos** que podrán seguir las personas que consideren que han sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente.

La víctima deberá ponerlo en conocimiento de cualquier persona componente de la Comisión, bien ella misma o a través de las delegadas y delegados sindicales, del comité de empresa o junta de personal, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior de vías administrativas o judiciales.

En el caso que se realicen paralelamente acciones judiciales, el expediente continuará el procedimiento establecido en este protocolo de manera cautelar hasta donde sea

factible legalmente.

8.1.- Procedimiento informal

1.- El procedimiento informal se iniciará una vez que cualquier persona de la Comisión tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso.

Esta comunicación puede ser realizada por:

- La víctima
- Delegadas y delegados sindicales, del comité de empresa, de la junta de personal o del comité de seguridad y salud.
- Una tercera persona de confianza de la víctima.

2.- Al recibir la comunicación, debe notificársela en el plazo máximo de 2 días, al Concejal del área de Personal, quien convocará reunión de la Comisión en un plazo máximo de 5 días desde la recepción de la notificación.

3.- La Comisión nombrará a una instructora o instructor para la investigación e iniciación del procedimiento en un plazo no superior a dos días laborales. El nombramiento se realizará entre las personas formadas en este tema, los cuales, deberán seguir los criterios establecidos en este protocolo.

Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico al expediente, cuya recepción deberán firmar, la presidencia de la Comisión y la persona instructora, como garantía de intimidad y confidencialidad.

Ante cualquier comunicación de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, realizará la actuación solamente la instructora o instructor, una vez se le asigne el caso. No teniendo relación de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes.

Asimismo la víctima, siempre que tenga motivos fundados, puede recusar a la instructora/instructor nombrada por la Comisión.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, sólo tratará con la persona de la Comisión elegida como instructora y sólo explicará una vez su situación, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

La función de la instructora o instructor, en el procedimiento informal, será entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con el presunto agresor o agresora, reclamar la intervención de una persona experta si lo considera necesario, etc., todo ello con la finalidad de conseguir que termine la situación de acoso sexual o por razón de sexo y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

4.- En el más breve plazo de tiempo, como máximo 7 días, desde el nombramiento de la instructora o instructor por la Comisión, se dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento informal y, en su caso, proponiendo las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la de apertura del procedimiento formal.

Si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta o la solución es incumplida por el agresor o agresora, podrá presentar denuncia a través del método formal.

5.- De todo lo actuado, así como de las conclusiones, deberá quedar constancia escrita, debiendo ser firmada al menos por la persona que denuncia y la instructora o instructor, mediante el código de expediente asignado al inicio del proceso.

6.- Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas, el archivo de las actuaciones será custodiado por la/el secretaria/o de la Comisión teniendo acceso a él, sólo dicha

Comisión.

8.2.- Procedimiento formal

Se entiende el procedimiento formal como la segunda fase del procedimiento informal cuando mediante éste no se ha resuelto el acoso según la persona denunciante. No obstante, ésta siempre puede acudir si lo desea directamente al procedimiento formal.

Independientemente la persona denunciante podrá acudir, si lo considera oportuno, a la vía judicial que corresponda, de forma paralela o al término de cualquiera de los dos procedimientos.

1.- Cualquier empleada o empleado del Ayuntamiento de Bolaños de Calatrava podrá presentar denuncia a la Comisión. Pueden presentar denuncia:

- La víctima.
- Delegadas o delegados sindicales, de personal, de comité de empresa o junta de personal.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual o por razón de sexo.

2.- La denuncia se realizará siempre por escrito y se hará llegar a la Comisión mediante comparecencia de la persona denunciante ante la/el secretaria/o de la Comisión.

3.- Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante una Jefatura de Servicio, Jefatura de Sección o similar o alguien que la represente, deberá remitirla de forma inmediata a la Comisión para el inicio de la investigación, garantizando siempre la confidencialidad de la misma.

4.- La Comisión nombrará otra persona como instructor/a y se iniciarán las actuaciones igual que en el procedimiento informal.

5.- En el caso que la víctima haya recurrido al procedimiento formal por no estar conforme con el resultado del procedimiento informal, la persona instructora, en cumplimiento del acuerdo de la Comisión, realizará el informe de conclusiones y propondrá la adopción de las medidas cautelares establecidas en el apartado 8.3.

Durante todo el proceso la víctima podrá ser asistida por un/a representante sindical si así lo desea.

8.3.- Medidas cautelares

En los casos de denuncias de acoso sexual o por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y, siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, la Comisión propondrá para su valoración a las Jefaturas de Servicio correspondientes, la adopción de medidas preventivas como la separación de la víctima y la presunta persona acosadora u otros tipo de medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina,...) que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo y/o salariales.

En los casos en que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la persona agresora. El concejal delegado del área de Personal, facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona, se realice lo más rápido posible

8.4.- Confidencialidad de la investigación

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con discreción y con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia como hacia la persona denunciada. La instructora o instructor pondrán, de forma expresa, en conocimiento de todas las personas intervinientes, la obligación de confidencialidad.

8.5.- Informe de conclusiones

En el plazo máximo de 15 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la instructora o instructor, finalizada la investigación, elaborará el informe que aprobará en su caso la Comisión sobre el supuesto acoso investigado. En éste se indicarán las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes observadas e instará a la Concejalía delegada de Personal a la solicitud, en su caso, de apertura del expediente disciplinario a la persona acosadora, que será tramitado por el Servicio de Personal.

Dicho expediente se realizará en los mínimos plazos posibles y mientras no se solucione, seguirán en vigor las medidas cautelares establecidas al inicio de la denuncia.

Se comunicará a la Comisión y al Comité de Seguridad y Salud, la resolución de dicho expediente.

Cuando se resuelva que ha habido acoso, previa tramitación en el correspondiente expediente disciplinario, se aplicará a la persona acosadora las medidas y sanciones que establece el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, artículos 94 Ejercicio de la potestad disciplinaria, 95 Faltas disciplinarias y 96 Sanciones.

8.6.- Circunstancias agravantes

Teniendo en cuenta que el acoso sexual o por razón de sexo está tipificado en el artículo 95.2 b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en el artículo 60 apartado 2 letras b) y q) del vigente Convenio colectivo para el personal laboral, como falta disciplinaria muy grave, a efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- La relación laboral de la víctima sea no indefinida, o que su relación con el Ayuntamiento no tenga carácter laboral.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
- 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.
- La situación de contratación temporal, interinidad o en periodo de prueba e

incluso con contrato de beca o en prácticas de la víctima.

9.- OTRAS DISPOSICIONES

1. En todas las comunicaciones que se realicen como consecuencia de la sanción, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual o por razón de sexo.
2. En el supuesto de resolución del expediente disciplinario con sanción que no conlleve el traslado forzoso o despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que ésta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto de manera ágil. Dicho traslado no debe suponer un detrimento de sus condiciones laborales.
3. Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones que se encontraba antes del mismo.
4. La instructora o instructor supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por acoso sexual o por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Concejalía delegada del Área de Personal.
5. Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la persona que denuncia podrá también solicitar el traslado de oficina o departamento, sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales.
6. Si por parte de la persona agresora se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario. Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las siguientes actuaciones:
 - Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual o por razón de sexo.
 - Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual o por razón de sexo contra sí mismo o a terceros.
 - Realizar una alegación o denuncia de buena fe, aun si después de la investigación no se ha podido constatar.
7. Las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente deshonestas o dolosas, serán constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.
8. Anualmente la Comisión efectuará un informe del conjunto de sus actuaciones en este tema del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. Dicho informe debe respetar el derecho a la intimidad y la confidencialidad de las personas acosadas.
9. En caso de que el hecho denunciado sea constitutivo de flagrante delito, la Comisión pondrá en contacto a la víctima con el Juzgado o autoridad policial correspondiente.

10.- DISPOSICIÓN FINAL

Si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente Protocolo, quienes firman el mismo se comprometen a su

inmediata adecuación.

11.- DIFUSIÓN

Se publicitará este protocolo, de forma que todas las empleadas y empleados municipales lo conozcan.

Se informará, así mismo a todo el personal, de la composición de la Comisión de forma que cualquier persona que considere que está sufriendo acoso sexual o por razón de sexo, o tenga conocimiento de una situación de este tipo, pueda acudir a cualquiera de las personas que la componen.

Tanto las Concejalías de Personal como de Igualdad, así como los sindicatos proporcionarán información y asesoramiento a cuantas empleadas y empleados lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones o denuncias.

