AYUNTAMIENTO DE HOYA GONZALO

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL AYUNTAMIENTO DE HOYA GONZALO

ÍNDICE

1.- Presentación **1**

2.- Declaración de Principios - Tolerancia Cero **1-2**

3.- Marco normativo y definiciones **2-4**

4.- Garantías de actuación **5-6**

5.- Objetivos **7-8**

5.1.- Objetivo general

5.2.- Objetivos específicos

5.3.- Ámbito de aplicación

6.- Estructura y Organización **8-12**

6.1.- Órganos y composición

7.- Procedimiento de actuación **12-13**

7.1.- Procedimiento para activar el Protocolo

8.- Seguimiento y evaluación del Protocolo **13-14**

9.- Tipificación de faltas y sanciones **15**

10.- Política de divulgación **46**

11.- Sensibilización, información y formación **16**

12.- Aprobación **16-17**

1.- PRESENTACIÓN

El presente Protocolo se elabora en cumplimiento del artículo 13.1 de la **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual,** que establece el deber de las Administraciones Públicas de arbitrar procedimientos o protocolos específicos para prevenir, detectar tempranamente y atender las violencias sexuales, así como del artículo 62 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,** que establece la obligación de las administraciones públicas de adoptar protocolos frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Asimismo, se toma como referencia el **Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos**, así como el **Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**.

2.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS – TOLERANCIA CERO

Con el presente protocolo, el AYUNTAMIENTO DE HOYA GONZALO **declara su compromiso de tolerancia cero** frente a cualquier conducta constitutiva de **acoso sexual, acoso por razón de sexo o cualquier otra conducta contraria a la libertad sexual y a la integridad moral** dentro del Ayuntamiento.

Mediante la adopción de este protocolo, AYUNTAMIENTO DE HOYA GONZALO **reafirma su compromiso con la prevención, detección y actuación frente a estas conductas**, en cualquiera de sus manifestaciones. Su aplicación se dirige a **todo el personal que preste servicios en el Ayuntamiento**, con independencia de la naturaleza de su vínculo, incluyendo personal propio, personal procedente de otras entidades, así como **personas en formación, en prácticas no laborales, voluntariado, personas usuarias de los servicios del Ayuntamiento o cualquier otra persona que colabore con el Ayuntamiento.**

Asimismo, AYUNTAMIENTO DE HOYA GONZALO **se compromete a difundir la existencia y contenido del presente protocolo,** garantizando su conocimiento y **exigiendo su cumplimiento estricto.** Este compromiso se trasladará también **a las empresas contratistas, subcontratistas o entidades colaboradoras** con las que exista relación profesional, incorporándose la obligación de respetar este protocolo en los correspondientes contratos.

Cuando la presunta persona responsable de la conducta se encuentre fuera del ámbito del Ayuntamiento, AYUNTAMIENTO DE HOYA GONZALO **pondrá los hechos en conocimiento de la entidad competente** para que adopte las medidas oportunas y, en su caso, las sanciones correspondientes. En caso de inacción, **podrá revisarse o extinguirse la relación contractual existente.**

El presente protocolo será de aplicación a **todas las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral que se produzcan en el ámbito laboral o con ocasión del mismo,** incluyendo, entre otros, los siguientes contextos:

- **En el lugar de trabajo**, incluidos los espacios públicos o privados cuando constituyan entorno laboral.
- **En los espacios donde la persona trabajadora realiza pausas, descansa o utiliza instalaciones comunes,** como comedores, zonas de descanso, aseos o vestuarios.
- **Durante desplazamientos, viajes, eventos, actividades formativas o sociales relacionadas con el trabajo.**
- **En las comunicaciones vinculadas al trabajo,** incluidas las realizadas a través de tecnologías de la información y la comunicación **(acoso digital o ciberacoso).**
- **En alojamientos facilitados por el Ayuntamiento.**
- **En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.**
- **En situaciones de teletrabajo o en entornos laborales remotos o digitales.**

En coherencia con este marco normativo, AYUNTAMIENTO DE HOYA GONZALO **manifiesta su voluntad expresa de adoptar una actitud activa y preventiva frente a estas conductas,** promoviendo **acciones de sensibilización, información y formación,** así como la implantación de medidas eficaces para la **prevención, gestión y resolución de las denuncias o reclamaciones** que puedan presentarse, garantizando en todo momento la protección de las personas afectadas y el respeto a los derechos fundamentales.

3.- MARCO NORMATIVO Y DEFINICIONES

El **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** constituyen formas de discriminación y violencia que **vulneran la dignidad, la igualdad y la integridad de las personas**. Su prevención y actuación cuentan con un amplio respaldo normativo en el ordenamiento jurídico estatal, internacional y autonómico, que impone a las administraciones públicas la obligación de garantizar entornos laborales seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de acoso o discriminación.

En el ámbito estatal, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** establece que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen conductas discriminatorias (art. 7) y dispone en su artículo 62 la obligación de las administraciones públicas de promover condiciones de trabajo que eviten estas conductas y de establecer procedimientos específicos para su prevención y actuación.

Asimismo, la **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual**, refuerza el deber de las organizaciones de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, incluidos aquellos que puedan producirse en entornos digitales o en modalidades de trabajo a distancia.

Por su parte, la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, considera el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como riesgos psicosociales, lo que obliga a adoptar las medidas necesarias para proteger la seguridad y la salud del personal. En el ámbito penal, el **Código Penal** tipifica el acoso sexual como delito en su artículo 184.

En el ámbito laboral, el **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, contempla como **incumplimiento contractual grave y culpable** las conductas que vulneren la dignidad de las personas en el entorno

laboral, pudiendo dar lugar al **despido disciplinario** (art. 54).

Asimismo, la **Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia**, establece que las medidas destinadas a prevenir el acoso y la discriminación deben aplicarse también en el contexto del teletrabajo y en las comunicaciones vinculadas a la actividad laboral.

La **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, incorpora definiciones relevantes relacionadas con la orientación sexual, la identidad sexual y la expresión de género (art. 3), establece reglas específicas sobre la carga de la prueba en situaciones de discriminación (art. 66) y tipifica como infracciones muy graves determinadas conductas de acoso discriminatorio y represalias (art. 79).

En materia sancionadora laboral, la **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social**, aprobada por el **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto**, considera infracción muy grave el acoso por razón de sexo y el acoso por motivos de orientación o identidad sexual, expresión de género u otras causas discriminatorias cuando, siendo conocido por la empresa, no se hubieran adoptado las medidas necesarias para impedirlo (art. 8.13 bis).

Aunque parte de esta normativa se aplica principalmente al ámbito de las relaciones laborales, su contenido refuerza la obligación institucional de las administraciones públicas de prevenir, detectar y actuar frente a cualquier situación de acoso en el entorno de trabajo. En el caso del personal funcionario, las conductas constitutivas de acoso se encuadran en el régimen disciplinario previsto en el **Estatuto Básico del Empleado Público**, aprobado por el **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre**, sin perjuicio de la responsabilidad que pueda corresponder a la administración por la falta de adopción de medidas preventivas adecuadas.

En el ámbito internacional, el marco normativo se completa con el **Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**, ratificado por España el **16 de junio de 2022**, que reconoce el derecho de todas las personas a un entorno laboral libre de violencia y acoso y establece obligaciones para prevenir, abordar y reparar estas conductas.

En el ámbito autonómico, la **Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha**, establece la obligación de las administraciones públicas de garantizar entornos laborales libres de acoso, desarrollar medidas preventivas, facilitar formación especializada y promover la elaboración de protocolos específicos (art. 54).

Asimismo, la **Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha**, impulsa medidas de promoción, prevención y sensibilización orientadas a erradicar conductas sexistas y situaciones de violencia en los distintos ámbitos, incluido el laboral.

Por su parte, la **Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha**, refuerza el compromiso institucional en materia de prevención e intervención ante situaciones de acoso y ciberacoso vinculadas a la diversidad sexual y de género (art. 57).

A efectos del presente protocolo, se establecen las siguientes definiciones:

Acoso sexual: A los efectos del presente protocolo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Ambas conductas tienen carácter discriminatorio, al igual que 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.

Conductas contrarias a la libertad sexual: Se consideran conductas contrarias a la libertad sexual aquellas actuaciones de naturaleza sexual que se realizan sin el consentimiento libre, informado y voluntario de la persona afectada, con independencia de que exista o no contacto físico. Estas conductas incluyen, entre otras, agresiones, abusos, coacciones o cualquier forma de presión o imposición de carácter sexual, y suponen una vulneración de los derechos fundamentales relacionados con la autonomía personal y la libertad de decidir sobre la propia vida sexual.

El consentimiento deberá manifestarse de forma libre mediante actos que, en atención a las circunstancias concurrentes, expresen de manera clara la voluntad de la persona, no siendo válido cuando medie violencia, intimidación, coacción, abuso de poder, engaño o situaciones de vulnerabilidad.

Conductas contrarias a la integridad moral: Se entienden por conductas contrarias a la integridad moral aquellos comportamientos, acciones u omisiones que, sin tener necesariamente carácter sexual, suponen un trato degradante, humillante, intimidatorio o vejatorio hacia una persona, lesionando su dignidad y su bienestar psicológico. Estas conductas pueden manifestarse mediante hostigamiento, aislamiento, desvalorización, abuso de poder o cualquier otra forma de trato que genere un entorno laboral ofensivo o lesivo para la persona afectada, pudiendo concurrir o no con otras formas de acoso.

Acoso sexista: Se entiende por acoso sexista cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual o basado en el sexo de la persona, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra su dignidad, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, constituyendo una manifestación de discriminación por razón de sexo y una forma de violencia contra las mujeres.

4.- GARANTÍAS DE ACTUACIÓN

Las **garantías de actuación** deben ser respetadas por las personas que conforman la **Comisión de Coordinación del protocolo** e informarán **todo el desarrollo del protocolo.**

Respeto y Protección a las personas

Es necesario proceder con la **discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad** de las personas implicadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la **mayor prudencia y con el debido respeto** a todas las personas implicadas, que en **ningún caso podrán recibir un trato desfavorable** por este motivo. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún **representante unitario o sindical u otra u otro acompañante de su elección,** en todo momento a lo largo de la aplicación del presente protocolo, si así lo requieren.

Confidencialidad y Respeto a la Intimidad

Las personas que intervengan en las actuaciones previstas en este protocolo tienen obligación de guardar una **estricta confidencialidad y reserva** sobre las mismas. No deben **transmitir ni divulgar información** sobre el contenido de las comunicaciones presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

Por ello, desde el momento en que se formule la comunicación o la solicitud de aplicación del protocolo, la persona o personas responsables de su iniciación y tramitación asignarán unos **códigos numéricos identificativos** tanto a la persona presuntamente acosada, como a la persona o personas sobre la que existen evidencias de haber cometido acoso, **preservando así su identidad.**

La información recopilada en las actuaciones tiene **carácter confidencial** y se respetará la normativa en materia de protección de datos. En particular, la **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016.**

Diligencia y Celeridad, Seguridad, Coordinación y Colaboración en el Protocolo

La investigación y la adopción de decisiones deben ser realizadas con la **debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas,** de forma que las actuaciones puedan ser completadas en el **menor tiempo posible**, respetando las **garantías debidas.**

El protocolo establece los **plazos de resolución de las fases,** para conseguir **celeridad y una resolución rápida de los hechos.**

Imparcialidad

Se debe garantizar una **audiencia imparcial y un tratamiento justo** para todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en las actuaciones lo harán **de buena fe**, de cara a la **búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos** comunicados.

Protección de la dignidad de las personas implicadas

La organización deberá adoptar las **medidas pertinentes** para garantizar el **derecho a la protección de la dignidad** de las personas implicadas, incluyendo a las **personas presuntamente acosadas y acosadoras.**

Derecho a la información

Tanto la persona afectada por la presunta situación de acoso como la persona presunta acosadora tienen **derecho a conocer en todo momento la información sobre el desarrollo de la aplicación del protocolo,** los **derechos y deberes que les asisten,** sobre qué **fase se está desarrollando** y, en su caso, el **resultado de dicha fase.**

Esta información será proporcionada por el **órgano competente para la aplicación del protocolo.**

Prohibición de Represalias

Se prohíben expresamente las **represalias** contra las personas que efectúen una **denuncia**, comparezcan como **testigos** o participen en una **investigación sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo,** en los términos previstos en la normativa aplicable.

Adopción de Medidas Organizativas

La adopción de **medidas organizativas** (reordenación del tiempo de trabajo, cambio del lugar de trabajo o de tareas administrativas encomendadas) no han de suponer, en ningún caso, un **menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la víctima,** que habrán de ser **expresamente aceptadas por esta.**

Se garantizará que dichas medidas permitan a la víctima **mantener su mismo puesto y condiciones**, que se mantendrán mientras se aplica el protocolo en su situación laboral.

Se deberá **separar a la presunta persona acosadora, no a la víctima,** salvo que fuera la propia víctima quien lo solicitara.

Prevención de la victimización secundaria

Se adoptarán las medidas necesarias para **evitar cualquier forma de victimización secundaria o revictimización**, garantizando en todo momento un trato respetuoso, confidencial y libre de cuestionamientos hacia la persona afectada.

La **revictimización** se produce cuando, tras comunicar una situación de acoso, la persona vuelve a experimentar daño como consecuencia de una actuación inadecuada durante el procedimiento: **repetición innecesaria del relato, falta de confidencialidad, demoras injustificadas, preguntas que cuestionen su credibilidad, exposición pública o decisiones organizativas que generen aislamiento o perjuicio profesional.**

Asimismo, se facilitará el **acompañamiento y apoyo necesarios** —jurídico, psicológico o de otra naturaleza—, asegurando que el procedimiento sea ágil, garantista y no suponga una carga añadida para quien haya comunicado los hechos.

Otras Garantías

En caso de que resulte necesario apoyo psicosocial para la persona afectada por una situación de acoso, se procederá a **su derivación a los recursos públicos especializados existentes en el sistema sanitario o en la administración autonómica o local competente,** a fin de garantizar una atención adecuada y continuada.

Dicha actuación tendrá como finalidad asegurar su bienestar emocional y evitar que la carga psicológica asociada al proceso pueda disuadirla de mantener o activar el procedimiento previsto en el presente protocolo.

5. OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

5.1. Objetivo general

Establecer un **marco procedimental claro, estructurado y garantista** que permita prevenir, detectar e intervenir en casos de **acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral** en el ámbito laboral el AYUNTAMIENTO DE HOYA GONZALO, asegurando la protección efectiva de los derechos fundamentales del personal municipal y promoviendo entornos de trabajo seguros, respetuosos, igualitarios y libres de violencia sexista.

5.2. Objetivos específicos

- **Declarar de forma expresa el compromiso institucional de tolerancia cero** frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, consolidando una cultura organizativa basada en la igualdad y el respeto a la dignidad.
- **Definir con claridad los conceptos de acoso sexual, acoso por razón de sexo** y demás conductas relacionadas, conforme al marco normativo vigente, facilitando su correcta identificación en el ámbito municipal.
- **Establecer medidas preventivas estructuradas que integren la perspectiva de género** en la gestión de recursos humanos y en la prevención de riesgos laborales, incluyendo acciones formativas, de sensibilización y de evaluación del clima organizativo.
- **Regular un procedimiento interno de actuación** que garantice confidencialidad, imparcialidad, celeridad, protección frente a represalias y respeto a los derechos de todas las personas implicadas.
- **Facilitar canales seguros y accesibles para la consulta y denuncia de posibles situaciones de acoso sexista,** asegurando la atención adecuada y el acompañamiento de las personas afectadas.
- **Determinar las medidas cautelares, correctoras, disciplinarias y de reparación** que puedan adoptarse en función de la gravedad de los hechos, garantizando una respuesta proporcional y eficaz.
- **Establecer mecanismos de seguimiento, evaluación y revisión periódica del protocolo,** que permitan analizar su funcionamiento real, incorporar mejoras y adaptarlo a cambios normativos o necesidades organizativas detectadas.
- **Contribuir al cumplimiento efectivo de las obligaciones legales en materia de igualdad, prevención de riesgos laborales y erradicación de la violencia de género,** reforzando el papel ejemplar de la administración local.

5.3. Ámbito de aplicación

El protocolo municipal de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral determina de forma clara **a quién protege y en qué situaciones se aplica,** contribuyendo a que no existan zonas grises dentro de la organización municipal.

Se aplica a **todas las personas que prestan servicios en el Ayuntamiento**, con independencia de la naturaleza de su relación: personal funcionario, laboral, interino, eventual, directivo y cargos electos. Asimismo, incluye a quienes, sin mantener una relación laboral, colaboran o desarrollan su actividad en la organización, como personas en formación, en prácticas no laborales o en situación de voluntariado, así como al personal de organismos autónomos y entidades dependientes.

Igualmente, resulta de aplicación a las personas usuarias de los servicios municipales y al personal de empresas contratistas, concesionarias o subcontratadas que operan en el entorno del Ayuntamiento, estableciéndose los mecanismos de coordinación necesarios y respetando, en su caso, el ámbito competencial y disciplinario de cada entidad.

Su aplicación no se limita a las dependencias administrativas, sino que se extiende a **cualquier espacio o situación vinculada al ejercicio profesional:** actos institucionales, reuniones, formaciones, desplazamientos o actividades organizadas o promovidas por la entidad local en Castilla-La Mancha. De este modo, garantiza una **cobertura integral en todo el ámbito de la actividad municipal.** El protocolo protege igualmente al personal municipal frente a conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan provenir de terceras personas, incluida la ciudadanía usuaria de los servicios públicos en los contextos mencionados, garantizando en estos casos una respuesta institucional adecuada.

6. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN

6.1. Órganos y composición

En primer lugar, resulta **imprescindible definir con claridad las estructuras organizativas y las personas que intervendrán** tanto en la elaboración del protocolo como en su posterior implementación, incluyendo las medidas preventivas y, en su caso, la activación y tramitación de los procedimientos previstos.

La configuración de estas estructuras y el número de personas implicadas podrá adaptarse al tamaño y características de la entidad local. No obstante, se recomienda que las personas **designadas cuenten con formación específica en igualdad y prevención del acoso,** o la reciban con carácter previo a la asunción de sus funciones.

Con independencia del modelo organizativo que se adopte, se sugiere la constitución, al menos, de los siguientes órganos:

Comisión Coordinadora del Protocolo

La Comisión Coordinadora del Protocolo se configura como un órgano de carácter estratégico y multidisciplinar, **responsable de la dirección, impulso y supervisión integral del Protocolo** de prevención y actuación frente al acoso en el AYUNTAMIENTO DE HOYA GONZALO

Asume la responsabilidad global del Protocolo, garantizando su coherencia con la normativa vigente, con el Plan de Igualdad municipal y con las políticas internas de recursos humanos y prevención de riesgos laborales.

La comisión estará integrada por:

Eliseo Fernández Medina (Alcalde de Hoya-Gonzalo)

Rubén Ruiz Martínez (Concejal de Igualdad)

Centro de la Mujer de Higueruela (Coordinadora)

Centro de Salud (Médico/a responsable)

Guardia Civil (Puesto de Higueruela)

Asociación de Mujeres de Hoya-Gonzalo (Presidenta)

La Comisión ejerce sus funciones en los ámbitos de **elaboración, implementación, activación, seguimiento y revisión**, desde una perspectiva estratégica y de mejora continua. Le corresponde **impulsar y supervisar la redacción y actualización del Protocolo**, analizar la situación de partida del Ayuntamiento de HOYA GONZALO en materia de prevención del acoso e identificar posibles factores de riesgo estructurales, organizativos o culturales.

La Comisión **aprobará las medidas preventivas y los procedimientos de actuación y coordinará su efectiva puesta en marcha** en todas las áreas municipales, garantizando su adecuada difusión y el impulso de acciones formativas y de sensibilización.
Corresponde a la Comisión Coordinadora recibir consultas, quejas o comunicaciones relacionadas con posibles situaciones de acoso, informar a las personas interesadas sobre sus derechos y las opciones disponibles, así como sobre el contenido y alcance del Protocolo, y activar, cuando proceda, el procedimiento. Asimismo, elaborará los correspondientes informes-propuesta para su tramitación conforme al procedimiento establecido.

Asimismo, establecerá el sistema de evaluación, supervisará la aplicación del Protocolo, analizará su funcionamiento a partir de datos agregados y propondrá las modificaciones necesarias para su actualización y mejora continua.

Su composición deberá garantizar la máxima objetividad, imparcialidad y ausencia de conflicto de intereses, evitando en todo caso la participación de personas que mantengan relación jerárquica directa con cualquiera de las partes implicadas. Cuando se estime necesario por la complejidad del asunto o por razones técnicas, podrá incorporarse personal externo especializado.
Las personas integrantes de la Comisión Coordinadora deberán ser sustituidas en el desempeño de sus funciones en los siguientes supuestos:

Si la denuncia es **presentada por una tercera persona**, deberá **informarse a la presunta víctima y recabarse su consentimiento expreso para la tramitación**, salvo en supuestos de especial gravedad.

Fase dos: Valoración preliminar y medidas cautelares

Recibida la denuncia, se procederá a su registro mediante un sistema codificado que garantice la confidencialidad de las personas implicadas. La **Comisión Coordinadora informará a la persona afectada sobre sus derechos, el contenido del Protocolo, las vías de actuación disponibles y, en su caso, sobre otras posibles vías administrativas o judiciales externas al mismo.**

La Comisión Coordinadora evaluará su contenido y determinará:

- La procedencia de iniciar investigación.
- La necesidad de adoptar **medidas cautelares**, que no supongan perjuicio para la persona afectada.

Si existieran indicios de delito, se pondrán los hechos en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Fase tres: Investigación

La investigación se llevará a cabo con la **máxima celeridad, confidencialidad y respeto a los derechos de todas las personas implicadas**. Se recabará cuanta información resulte necesaria para el esclarecimiento de los hechos, pudiendo incluir entrevistas a las partes y a posibles testigos, así como el análisis de documentación, comunicaciones u otros elementos probatorios pertinentes.

Se garantizarán la **audiencia de las partes, el derecho a aportar pruebas y alegaciones, la transparencia del procedimiento, la protección de datos personales y un clima de neutralidad e imparcialidad.**

Todas las personas al servicio del Ayuntamiento de Hoya-Gonzalo tienen el deber de colaborar en el proceso. Tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán estar acompañadas, si así lo solicitan, por una persona representante sindical o por otra persona de su confianza.

La investigación concluirá con un **informe-propuesta motivado,** en el que se valorarán los hechos y, en su caso, las circunstancias agravantes o atenuantes. El contenido del informe puede estructurarse del siguiente modo:

1.-Identificación de las personas intervinientes: composición de la comisión actuante, así como la identificación de las partes implicadas en el procedimiento y resto de testigos o declarantes.

2.-Contextualización y antecedentes: Se describirán las circunstancias en las que se produjo la comunicación de los hechos, incluyendo los antecedentes relevantes y el entorno en el que se desarrollaron.

3.-Actuaciones practicadas: Se detallarán las diligencias realizadas durante la instrucción, incluyendo entrevistas, declaraciones, análisis documental, valoración de pruebas, cuestionarios u otras actuaciones desarrolladas para el esclarecimiento de los hechos. Asimismo, se recogerán de forma sintética los argumentos expuestos por las partes y el contenido relevante de los testimonios.

4.-Valoración jurídica y conclusiones: Se incorporará un análisis razonado sobre la posible concurrencia —o no— de conductas constitutivas de acoso sexista, conforme a las definiciones y marco normativo aplicable.

5.-Propuesta de actuación: Finalmente, el informe incluirá una propuesta motivada de medidas a adoptar, que podrán comprender actuaciones correctoras, preventivas, disciplinarias o de reparación, en función de la gravedad y circunstancias del caso.

Se instaurará un plazo de **5 días hábiles** para que las partes puedan hacer **alegaciones**.

Fase cuatro: Resolución y medidas

Concluida la investigación, se elaborará un **informe de valoración motivado** que recogerá los hechos constatados, las actuaciones practicadas, la valoración jurídica realizada y las conclusiones alcanzadas, así como la propuesta de actuación correspondiente con las **medidas de reparación** a adoptar. Dicho informe será elevado al órgano competente en materia de personal para la adopción de la resolución que proceda.

El expediente deberá concluirse en un **plazo máximo de treinta días naturales** desde su inicio, pudiendo, en circunstancias excepcionales debidamente justificadas, acordar una prórroga de hasta treinta días naturales adicionales.

El informe podrá proponer el **archivo del expediente** cuando concurra desistimiento de la persona denunciante —sin perjuicio de la continuación de oficio si existieran indicios suficientes—, cuando se aprecie falta de objeto o insuficiencia de indicios, o cuando la situación haya quedado adecuadamente resuelta.

Si de los hechos analizados se desprendiera la posible comisión de una infracción distinta del acoso tipificada en la normativa disciplinaria aplicable, se propondrá la **incoación del correspondiente expediente disciplinario.**

La resolución adoptada será notificada a las partes, otorgándoles **trámite de alegaciones** en los términos legalmente previstos. El procedimiento deberá desarrollarse con la **máxima celeridad.**

Fase cinco: Seguimiento y protección

Corresponderá a la **Comisión Coordinadora** realizar el seguimiento del caso y garantizar la **protección frente a represalias.**

El protocolo deberá recoger expresamente el **compromiso municipal de protección** de quienes denuncien, testifiquen o colaboren en la investigación, estableciendo que cualquier represalia será sancionada conforme al régimen disciplinario aplicable. En casos en los que las personas de la Comisión Coordinadora tengan un **conflicto de interés** respecto de alguna de las partes involucradas, deberán abstenerse de participar en el procedimiento y ceder su puesto a otra persona imparcial.

Asimismo, podrán preverse **medidas de apoyo** para minimizar el impacto organizativo y emocional que estos procesos puedan generar.

El AYUNTAMIENTO DE HOYA GONZALO podrá prever medidas de apoyo dirigidas a minimizar el impacto organizativo y emocional derivado de estos procesos, reforzando así el **compromiso institucional con un entorno laboral seguro, respetuoso e igualitario.**

El presente procedimiento no impide el **derecho de la víctima a denunciar,** en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

7.1 Inicio del procedimiento: El procedimiento podrá iniciarse:

Por denuncia verbal o escrita de la persona afectada.
Por denuncia de terceros.
De oficio por el ayuntamiento ante indicios razonables.
Las denuncias podrán presentarse ante: La Comisión coordinadora del protocolo del Ayuntamiento

9.2 Admisión y medidas inmediatas

Recibida la denuncia:
Se acusará recibo.
Se realizará valoración inicial.
Se adoptarán medidas cautelares si fueran necesarias.

Entre otras:
Separación de las partes.
Cambio provisional de puesto o turno.
Teletrabajo temporal.
Permisos retribuidos.
Protección frente a represalias.

9.3 Investigación
La investigación deberá realizarse con máxima confidencialidad y celeridad.

Se podrán practicar:
Entrevistas.
Recopilación documental.
Declaraciones testificales.
Análisis de comunicaciones u otros indicios.
El procedimiento deberá resolverse preferentemente en un plazo máximo de 30 días laborables.

9.4 Resolución
Finalizada la investigación, la Comisión emitirá informe motivado con:
Hechos acreditados.
Valoración jurídica.
Propuesta de medidas.

El Ayuntamiento adoptará las decisiones oportunas, incluyendo:
Archivo.
Medidas correctoras.
Sanciones disciplinarias.
Comunicación a autoridades competentes si procede.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

La eficacia del protocolo municipal de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral depende de un **seguimiento sistemático y de una evaluación periódica** que permitan comprobar su funcionamiento real, detectar áreas de mejora y garantizar que cumple su finalidad preventiva y correctora.

El análisis periódico del protocolo, vinculado a los objetivos definidos en su aprobación, permite valorar su utilidad, reforzar su **carácter preventivo** y consolidar una cultura organizativa municipal basada en la igualdad y el respeto.

Con carácter general, la responsabilidad del seguimiento corresponde a las mismas estructuras que hayan participado en su diseño e implementación.

Con carácter anual, se elaborará un **informe de seguimiento** que permita evaluar el funcionamiento del Protocolo durante el periodo correspondiente. Dicho informe recogerá, de forma agregada y debidamente anonimizada, con pleno respeto a la normativa en materia de protección de datos y a la **confidencialidad de las personas implicadas.** También con carácter anual deberá reunirse la comisión coordinadora con motivo de esta evaluación.

El informe servirá para identificar las **medidas correctoras o de mejora** que resulten oportunas, reforzando así el **carácter preventivo y garantista** del presente instrumento.

Con carácter ordinario, se procederá a una **evaluación más amplia del Protocolo cada cuatro años**, evaluando su **eficacia preventiva**, la idoneidad de los procedimientos establecidos y la adecuación de las medidas previstas. Con el fin de contrastar el diseño del protocolo con la práctica real se llevará a cabo una **evaluación específica tras la primera activación del procedimiento.**

El seguimiento debe combinar **indicadores cuantitativos y cualitativos,** respetando siempre la confidencialidad y la protección de datos.

Los informes resultantes deben trasladarse a los órganos directivos implicados y a las estructuras de representación del personal, y difundirse entre la plantilla como medida de **transparencia y prevención.**

El análisis debe recoger, de forma anonimizada:

- Número de consultas y denuncias recibidas.
- Número de activaciones del procedimiento.
- Medidas adoptadas y tipología de resolución.
- Cumplimiento de plazos establecidos.
- Dificultades detectadas en la tramitación.

También debe valorarse la **percepción de las personas implicadas** respecto al trato recibido, la claridad del procedimiento y las garantías ofrecidas.

En caso de no haberse activado el protocolo durante un periodo prolongado, el ayuntamiento debe analizar las posibles causas: tamaño de la organización, nivel de conocimiento del protocolo, clima laboral o posibles resistencias culturales.

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 y/o conductas contrarias a la Libertad Sexual y la Integridad Moral.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuando una resolución judicial condene a la institución por discriminación por Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o conductas contrarias a la Libertad Sexual y la Integridad Moral o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

El objetivo final no es únicamente corregir disfunciones, sino garantizar que el protocolo sigue siendo útil, accesible y eficaz, contribuyendo de manera real a prevenir y erradicar el acoso sexista en el ámbito municipal de Castilla-La Mancha.

9. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

Los actos y conductas constitutivas de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o conductas contrarias a la Libertad Sexual y la Integridad Moral constituyen **incumplimientos laborales objeto de sanción disciplinaria.** En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se tendrá en cuenta en lo establecido en la normativa aplicable en el Título VII, artículos 93 al 98, del **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público** (TREBEP), y el Título X de la **Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha**, o, en su caso, en el convenio colectivo o en su equivalente en vigor.

Por su parte, y con la finalidad 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:

a) El **abuso de situación de superioridad jerárquica** o que la persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
b) La **reiteración de las conductas ofensivas** después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
c) La persona que comete el acoso sea **reincidente** en la comisión de actos de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o conductas contrarias a la Libertad Sexual y la Integridad Moral.
d) Existan **dos o más víctimas.**
e) La víctima sufra algún tipo de **discapacidad física, psíquica o sensorial.**
f) Cuando el estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido **graves alteraciones médicamente acreditadas.**
g) Se demuestren **conductas intimidatorias o represalias** por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Comisión instructora y de seguimiento.
h) Que el acoso se produzca durante el **proceso de selección o promoción del personal.**
i) 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.
j) La situación de **contratación temporal, interinidad, período de prueba, beca o prácticas** por parte de la víctima.

Cuando en aplicación del procedimiento instaurado en el protocolo y tras la apertura del expediente disciplinario que desemboque en una sanción distinta a la del despido disciplinario de la persona acosadora, ésta quedará obligada a asistir a un curso formativo con el contenido que se especifica en el apartado de sensibilización, información y formación de este Protocolo.

10. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

Es **absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal** del AYUNTAMIENTO DE HOYA GONZALO. Los instrumentos de divulgación serán, entre otros que se consideren oportunos, facilitar el protocolo junto con el manual de acogida en la Organización o como parte de la misma, el envío de circular a todas las personas trabajadoras y su publicación en la intranet si existe esta forma de comunicación en la organización. Si no existiera, la divulgación se realizará mediante los tablones de anuncios. En el documento de divulgación, se hará constar el **nombre, teléfono y dirección física y de correo electrónico de contacto de la Comisión Coordinadora**, que deberá mantenerse actualizada.

En el marco de la **coordinación de actividades (art. 24 LPRL),** se facilitará el protocolo a toda organización con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y a las personas trabajadoras autónomas.

Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la **política de la organización en esta materia.**

11. SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

El AYUNTAMIENTO DE HOYA GONZALO garantizará que su política informativa y formativa en materia de igualdad y prevención de riesgos laborales incorpore formación específica sobre **igualdad y prevención de la violencia en el trabajo,** dirigida a **todos los niveles de la organización:** personal trabajador, personal directivo, mandos intermedios y representación del personal (unitaria, sindical y en materia de prevención de riesgos laborales).

La formación deberá abordar, al menos, los siguientes contenidos:

- Identificación de las conductas constitutivas de **acoso sexual, acoso por razón de sexo y conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.**
- Efectos de estas conductas en la salud de las víctimas.
- Consecuencias discriminatorias en las condiciones laborales de quienes las padecen.
- Impacto negativo de estas conductas en la organización y en el clima laboral.
- Obligación de respetar **los derechos fundamentales: dignidad, igualdad, integridad física y moral, libertad sexual y seguridad y salud en el trabajo.**
- **Prohibición expresa de las conductas de acoso y de cualquier actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral.**
- **Régimen disciplinario aplicable en estos supuestos.**
- Responsabilidades en las que puede incurrir el personal, tanto en el marco de la relación laboral como desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales.
- Procedimiento de actuación previsto en el presente Protocolo.

Las personas que formen parte de la Comisión Coordinadora, o que puedan integrarse en estos órganos, así como la Representación de las Personas Trabajadoras, deberán participar en las acciones formativas que se organicen en esta materia.

Asimismo, el AYUNTAMIENTO DE HOYA GONZALO promoverá acciones formativas dirigidas al conjunto del personal con el fin de reforzar la sensibilización y el conocimiento de las vías de actuación ante posibles situaciones de acoso.

Al menos una vez al año se actualizará la formación del personal, prestando especial atención al personal directivo, mandos intermedios y representación de las personas trabajadoras, mediante la programación de acciones formativas específicas de al menos una jornada de duración.

12. APROBACIÓN

Una vez ratificado por la **Comisión Coordinadora** constituida en el marco del Plan de Igualdad del personal laboral y funcionario del AYUNTAMIENTO DE HOYA GONZALO, el presente Protocolo será **elevado para su aprobación al Pleno Municipal.**

Tras su aprobación, el Protocolo se **publicará en la página web oficial del Ayuntamiento y entrará en vigor al día siguiente de su publicación.**

13. FECHA APROBADIÓN Y PUBLICACIÓN

El Pleno Municipal del Ayuntamiento de Hoya Gonzalo, en sesión celebrada el día **3 de noviembre de 2026**, procedió a su aprobación por unanimidad de los allí presentes.

Publicado en el tablón de anuncios del Ayuntamiento con fecha 9 de noviembre de 2026, entrada en vigor el **10 de noviembre de 2026.**