

**Ayuntamiento de Gijón/Xixón.**

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN  
FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR  
RAZÓN DE SEXO DEL AYUNTAMIENTO DE  
GIJÓN/XIXÓN, SUS ORGANISMOS  
AUTÓNOMOS Y EMPRESAS DE PROMOCIÓN Y  
DESARROLLO.**

OFICINA DE POLÍTICAS DE IGUALDAD.- SERVICIO MANCOMUNADO DE SALUD  
LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE GIJÓN.

# ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO .....	
2.	OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS RECTORES DEL PROTOCOLO.....	
2.1.	Objeto .....	
2.2.	Ámbito de aplicación.....	
2.3.	Principios rectores.....	
3.	POLÍTICA DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO .....	
3.1.	Objetivo General .....	
3.2.	Objetivos Específicos.....	
4.	DEFINICION Y CONCEPTOS.....	
5.	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO .....	
6.	RECURSOS .....	
6.1.	Competencias de la Comisión de Igualdad .....	
6.2.	Competencias de la instructora o instructor.....	
6.3.	Competencias de la persona designada Asesor Confidencial .....	
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.	Garantía de indemnidad frente a represalias .....	
9.	APROBACIÓN .....	
10.	OTRAS DISPOSICIONES.....	
11.	DIFUSIÓN .....	
12.	DISPOSICIÓN FINAL .....	
	ANEXOS .....	

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DEL AYUNTAMIENTO DE GIJÓN/XIXÓN, SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y EMPRESAS DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO

## 1.- INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

La Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres<sup>1</sup> nos recuerda que:

«La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos (...).

Efectivamente, desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres, y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. En este sentido, el art. 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea<sup>2</sup>, precisamente bajo la rúbrica «*Igualdad entre hombres y mujeres* », señala que:

«La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado».

El derecho a la igualdad se ve seriamente amenazado por conductas y actuaciones que, como el acoso sexual o por razón de sexo, no solo atentan contra dicho derecho sino que, además, constituyen verdaderos ataques a la dignidad y a la libertad de las personas. La

---

<sup>1</sup> Publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) núm. 71, de 23 de Marzo de 2007.

<sup>2</sup> Publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE) C 364/1, de 18 de diciembre de 2000.

*Nota Técnica de Prevención (NTP)*, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo sobre «*Acoso sexual en el trabajo* <sup>3</sup>», se refiere al acoso sexual como una conducta que afecta a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo; así, y con referencia a la «*Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131 de 27 Noviembre 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo aborda el acoso sexual*», la NTP propone la siguiente definición:

«La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si;

- a) dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma,
- b) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo y/o
- c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en de terminas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato».

De lo anterior se desprende, en primer lugar, que el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación es inherente al derecho a la dignidad y a la integridad física y moral de las personas; y, en segundo lugar, que tal derecho se cimenta tanto en normas de Derecho interno (así, los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución –arts. 10, 14, 15 ó 18, entre otros–) como en normas de carácter internacional que, en aplicación de lo previsto por los arts. 10.2 y 96 de la Norma Fundamental, se integran dentro de nuestro Ordenamiento Jurídico.

El art. 9.2 de la Constitución Española proclama que «*Corresponde a los poderes*

---

<sup>3</sup> NTP 507/1999.

*públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social»;* y el art. 10.1 de la Constitución impone a los poderes públicos la obligación de adoptar las medidas necesarias para garantizar la dignidad de las personas susceptibles de ser objeto de tratos discriminatorios.

La garantía de un espacio de trabajo libre de acoso sexual o por razón de sexo obedece a una obligación legal contenida en normas nacionales e internacionales:

- a) Legislación europea: Son varias las normas comunitarias y Convenios Internacionales suscritos por España que proscriben el acoso sexual o por razón de sexo; entre ellas cabe citar las siguientes:
- ✓ **El Convenio 111 de la OIT** contra la discriminación en el empleo, aborda la cuestión del acoso sexual en el lugar de trabajo, que para las mujeres trabajadoras es una forma importante de discriminación.
  - ✓ En 2003, el Consejo de Administración de la OIT adoptó un **Repertorio de recomendaciones prácticas sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla** (Recomendación nº 19), ofreciendo orientación y consejos, y donde se trata también sobre el acoso sexual.
  - ✓ El **“Código de conducta” Comunitario adoptado por la UE en 1991**, solicita a los estados miembros que tomen medidas respecto al acoso sexual, y en **2002 se adopta una Directiva que establece su prohibición**.
  - ✓ La **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo **de 5 de julio de 2006** relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán

discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

- b) Legislación española: Respecto a la normativa interna cabe hacer referencia fundamentalmente a los arts. 48 y 62 de **Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**. Concretamente el art. 62 impone a las Administraciones Públicas la adopción de Protocolos de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo al señalar que:

«Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia».

Ahora bien, no son los citados los únicos textos normativos en los que encontramos referencias al acoso sexual; así, además de las normas de carácter sancionador (por ejemplo el art. 184 del Código Penal, o los apartados 13º y 13º bis del art. 8º del Real Decreto Legislativo 5/2004, de 4 de Agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de

Infracciones y Sanciones en el Orden Social<sup>4</sup>), las normas procesales contemplan la inversión de la carga de la prueba en aquellos supuestos en los que la acción tenga por objeto impugnar actos de discriminación o acoso<sup>5</sup>.

A mayor abundamiento cabe recordar que el art. 95.2.b) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de Octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, tipifica como falta muy grave el acoso sexual y por razón de sexo.

- c) Normativa municipal del Ayuntamiento de GIJÓN/XIXÓN: También el Ayuntamiento de Gijón/Xixón y su grupo de empresas ha venido adoptando medidas, dentro del ámbito de la negociación colectiva, para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y evitar las conductas objeto del presente Protocolo. Así, los **Acuerdos Reguladores de Materias Comunes del Personal Funcionario y el Convenio Colectivo para el Personal Laboral, del Ayuntamiento de Gijón/Xixón, y sus Organismos Autónomos**, que, desde el año 2008, contemplan en su Capítulo V medidas para garantizar la "Igualdad y la conciliación de la vida familiar y laboral"; entre dichas medidas se incluye la aprobación de un Protocolo para prevenir el acoso, el acoso sexual, y el acoso por razón de sexo.

Asimismo el Plan de Igualdad para el Personal del Ayuntamiento de Gijón y sus Organismos Autónomos, desde un principio incluyó entre sus objetivos

---

<sup>4</sup> Los citados preceptos citados son del siguiente tenor literal: «Son **infracciones muy graves**:(...).

13. *El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.*

13 bis. *El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo».*

<sup>5</sup> Vid. art. 271.5 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y, en especial, el 96.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social».

específicos<sup>6</sup> la consecución y garantía de «un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo».

Con motivo de la sesión de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos celebrada en fecha 4 de Abril de 2016, se elaboró un primer Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo del que se dio traslado al personal integrante de dicha Comisión.

Habida cuenta de los cambios normativos producidos, y de la integración en la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento y sus Organismos Autónomo de las Empresas de Promoción y Desarrollo, se estima oportuno modificar el documento inicialmente aportado y someterlo a la aprobación definitiva tanto de la Comisión de Igualdad como del órgano competente para su posterior publicación y difusión.

## **2.- OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS RECTORES DEL PROTOCOLO**

### **2.1.- Objeto**

El objeto de este Protocolo de actuación es establecer las medidas necesarias para la prevención y protección de los trabajadores y las trabajadoras municipales frente a cualquier conducta constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito de las empresas incluidas en su ámbito de aplicación.

Las medidas de actuación que se contemplan en este Protocolo se dirigen a la víctima del acoso con el fin de evitar las consecuencias negativas que puede sufrir. Con ello se pretende evitar los efectos perjudiciales de dicha actuación, restituir a la víctima en sus intereses y derechos legítimos, establecer cauces de actuación y vías de comunicación. También se establecen medidas de seguimiento, atención y asesoramiento y apoyo a la víctima con el fin último de erradicar cualquier tipo de acoso en el ámbito de las entidades, organismos y empresas incluidas en su ámbito de aplicación.

---

<sup>6</sup> Objetivo Específico 13º.



## **2.2.- Ámbito de aplicación**

Este protocolo se aplicará a todas las autoridades y personal del Ayuntamiento de Gijón/Xixón, sus Organismos Autónomos y las Empresas de Promoción y Desarrollo, incluyéndose expresamente al personal directivo y/o eventual aunque no estén sujetos al «Acuerdo sobre Condiciones de Trabajo Comunes de los Empleados del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de las Fundaciones y Patronatos dependientes del mismo», o en el Convenio Colectivo de las Empresas de Promoción y Desarrollo del Ayuntamiento de Gijón.

Si se produjese una situación de acoso entre el personal al servicio del Ayuntamiento de Gijón/Xixón, sus Organismos Autónomos y/o las Empresas de Promoción y Desarrollo, 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 la empresas afectadas y la Administración, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

## **2.3.- Principios Rectores**

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En el ámbito laboral, los arts. 14 y siguientes de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, consagran el derecho de los trabajadores y las trabajadoras a la seguridad y salud en el trabajo e imponen a la entidad empresarial ~~el empresario~~ la obligación de garantizar la efectividad de tal derecho. El Ayuntamiento de Gijón/Xixón, sus Organismos Autónomos, y las Empresas de Promoción y Desarrollo asumen que las actitudes y actos de acoso sexual suponen un atentado a la seguridad, a la salud y a la dignidad de las trabajadoras y los trabajadores.

En consecuencia, el Ayuntamiento de Gijón/Xixón 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.

Son **PRINCIPIOS RECTORES** del Protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo, los siguientes:

1º. **TOLERANCIA CERO.-** Como ya se ha indicado, el art. 10.1 de la Constitución Española consagra como el primero de los derechos fundamentales garantizados por la Carta Magna «*la dignidad de la persona*». Este derecho aparece igualmente reconocido en la Carta Europea de los Derechos Humanos y en múltiples tratados ratificados por el Reino de España.

El Ayuntamiento y los Organismos y Empresas adheridas al presente Protocolo, declaran que el acoso sexual o por razón de sexo son conductas que afectan gravemente a la dignidad personal y a la salud de los trabajadores y las trabajadoras, e impone a todo el personal a su servicio la obligación y responsabilidad de ayudar y garantizar un entorno laboral en el que tales conductas resulten inaceptables e indeseables. De este modo, las autoridades, el personal eventual y directivo, las personas responsables de las distintas jefaturas, así como los distintos mandos intermedios, 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.

2º. **IGUALDAD:** Toda situación de acoso atenta contra el principio de igualdad reconocido por el art. 14 de la Constitución por lo que, en aplicación el art. 9.2 de la Norma Fundamental, el Ayuntamiento deberá actuar al objeto de remover y evitar cualquier actuación que lesione la libertad e igualdad de sus trabajadoras y trabajadores.

3º. **CULTURA DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO:** El Ayuntamiento de Gijón, sus Organismos Autónomos, y Empresas se comprometen a promover una cultura de prevención frente al acoso mediante medidas de formación,

sensibilización e información de todas las autoridades y personal a su servicio.

4°. **RESPONSABILIDAD DEL MANDO:** Las autoridades, el personal directivo, las personas titulares de los distintos órganos y unidades, así como los mandos intermedios son responsables de la seguridad de los trabajadores y trabajadoras debiendo velar por la convivencia de las personas a su cargo evitando todo tipo de discriminación y/o situación de acoso.

5°. **RESPONSABILIDAD PERSONAL:** Cualquier autoridad, personal directivo, personal eventual, empleado o empleada que realice, induzca, tolere, sea cómplice o encubra el acoso sexual o por razón de sexo, incurrirá en las responsabilidades previstas en el Ordenamiento Jurídico. Desde el Ayuntamiento y el resto de entidades adheridas al presente Protocolo se tomarán las medidas necesarias para investigarlas, esclarecerlas y, en su caso, sancionarlas.

6°. **GARANTÍA DE INDEMNIDAD:** Se garantiza el derecho de las trabajadoras y los trabajadores a la indemnidad frente a represalias como consecuencia de la presentación de una denuncia o de la actuación del trabajador o trabajadora como testigo en el procedimiento. Cualquier vulneración del principio de indemnidad tendrá los efectos disciplinarios y/o penales correspondientes.

El Ayuntamiento, y el resto de entidades adheridas al presente Protocolo, adoptarán las medidas necesarias para castigar la actuación de quienes de forma dolosa o temeraria formulen denuncias que se demuestren falsas.

7°. **INTIMIDAD Y CONFIDENCIALIDAD:** Se garantiza el derecho a la intimidad y confidencialidad ante la presentación de todo, o parte o denuncia en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto protegiendo todos los datos que sirvan para identificar a la víctima de acoso, así como para garantizar el derecho constitucional a la presunción de inocencia. A tal efecto los datos habrán de ser debidamente

codificados.

El derecho a la intimidad y confidencialidad no podrá limitar los derechos e intereses legítimos de las partes implicadas.

- 8º. **CELERIDAD Y DILIGENCIA:** Los procedimientos regulados en el presente Protocolo se tramitarán y serán resueltos con la máxima celeridad y diligencia posible con la finalidad de acreditar los hechos y reducir los efectos derivados de la situación de acoso.
- 9º. **GARANTÍAS FRENTE A LA VICTIMIZACIÓN SECUNDARIA:** Para evitar la victimización secundaria o doble victimización de las personas que han sufrido acoso sexual o por razón de sexo, en la instrucción de cualquier procedimiento se respetarán la intimidad, la vida privada y las circunstancias personales de las víctimas de forma que, en la práctica de pruebas, se garantice que no se vea afectada su dignidad.

### 3.- OBJETIVOS

El presente Protocolo pretende alcanzar los siguientes objetivos generales y particulares:

#### 3.1.- Objetivo General

De acuerdo con el **OBJETIVO GENERAL** del Plan de Igualdad para el Personal del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y sus Organismos Autónomos, el presente Protocolo se inserta entre las medidas adoptadas para «garantizar la igualdad de trato y de oportunidades la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento de Gijón/Xixón, así como integrar la perspectiva de género en la cultura organizativa».

Como consecuencia el objetivo principal del presente protocolo es: 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 y en resto de organismos y empresas adheridas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Protocolo.

### 3.2.- Objetivos específicos

Son **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** a alcanzar a través del presente Protocolo:

- A. Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y los empleados municipales de qué 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

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. De este modo el **acoso sexual** en el trabajo se conceptúa como 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 debe distinguirse de las aproximaciones o relaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida que no es deseado por la persona que es objeto del mismo. Respecto al **acoso por razón de sexo**, se conceptúa como tal toda conducta que 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:

- a) 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.
  
- b) 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 función de los sujetos intervinientes cabe, asimismo, diferenciar entre:

- a) **SUJETO ACTIVO** Actúan como de la conducta acosadora los mandos, personas subordinadas, compañeros o compañeras, e incluso terceras personas relacionadas con la persona acosada cuando dicha conducta tenga su origen en el ámbito laboral con independencia de la naturaleza de dicha relación laboral.
  
- b) **SUJETO PASIVO** Será de la dicha conducta la trabajadora o trabajador, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral, que soporte la actuación de la persona acosadora.

La Ley 3/2007 contiene, en los párrafos primero y segundo de su art. 7º, la definición legal de acoso sexual y acoso por razón de sexo en los siguientes términos:

- a) **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.

- b) **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.

Además, en sus apartados tercero y cuarto, el citado precepto considera discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo e igualmente considera como un acto de discriminación por razón de sexo «*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*»).

A los efectos del presente Protocolo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se proscriben 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, en el marco del Plan de Igualdad para Empleadas y Empleados del Ayuntamiento de Gijón/Xixón.

## **6.- RECURSOS**

El «PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE GIJÓN Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS», incluye entre sus fines u objetivos la garantía de:

*«...un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo».*

La consecución de dicho objetivo se asigna a los siguientes órganos:

- Dirección General de Servicios.
- Oficina de Políticas de Igualdad y Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales.



- Personal técnico instructor de la investigación y del procedimiento.

Resulta necesario facilitar a la persona acosada los medios necesarios para que pueda 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 posible deficiencia en la organización municipal. Por ello el Protocolo de actuación debe realizarse lo más cercano posible a su centro de trabajo; por todo ello la Dirección General de Servicios o las personas responsables de los Organismos Autónomos y Empresas adheridas al presente Protocolo, nombrarán una Instructora o Instructor que asumirá la responsabilidad del proceso, contando con la aprobación de la víctima. Cuando quien formula la denuncia sea una mujer, se procurará en la medida de lo posible que la persona elegida para actuar como instructora del procedimiento sea mujer y cuente con formación previa en materia de género.

La Instructora o instructor podrá solicitar la participación en estos procesos de personal especializado del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, el Comité de Seguridad y Salud, y la Oficina de Políticas de Igualdad.

Asimismo, y para asesorar y facilitar el ejercicio de los derechos de las personas acosadas, se designarán (en cada una de las entidades, organismos y empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo) «ASESORES O ASESORAS CONFIDENCIALES<sup>7</sup>» personas que habrán de contar con la formación necesaria para el ejercicio de sus funciones; dicha formación será impartida por la Empresa. En el caso de que, por el número de trabajadores y trabajadoras existentes se estime conveniente, se podrá designar Asesores y Asesoras Confidenciales dentro de las mismas.

#### **6.1.- Competencias y atribuciones de la Dirección General de Servicios.**

En relación con los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo, corresponden a la Dirección General de Servicios las siguientes obligaciones y/o funciones:

- a) Recibir las denuncias por acoso sexual o razón de sexo.

---

<sup>7</sup> En la «Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo», publicada en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas (DOCE) serie L 49, de 24 de Febrero de 1992, se recomienda a los empresarios que incorporen la figura del «Asesor/a Confidencial», que habrá de contar con la formación adecuada, y que será la encargada de proporcionar a los/as trabajadores/as asesoramiento y asistencia.

- b) Designar a la instructora o instructor del expediente.
  
- c) Designar a la persona o personas que han de actuar como ASESOR o ASESORA CONFIDENCIAL y facilitarles la formación adecuada para el ejercicio de sus funciones.
  
- d) Recomendar y gestionar ante el Servicio de Personal las medidas cautelares que estime convenientes.
  
- 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 otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

Las anteriores funciones serán ejercidas, dentro del ámbito de los Organismos Autónomos, por la persona titular de la Dirección de los mismos y, en el caso de las Empresas de Promoción y Desarrollo, por las personas titulares de la Dirección-Gerencia. No obstante, cuando la situación de acoso afecte a personal de más de una de las empresas adheridas al presente Protocolo las anteriores competencias serán ejercidas por la Dirección General de Servicios.

## **6.2.- Competencias de la persona o personas designadas para llevar la INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO.**

La persona o personas designadas para llevar a cabo la INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO, asumirán tendrán las siguientes obligaciones y/o derechos:

- a) 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

podiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias municipales, debiendo prestar toda la plantilla, la debida colaboración que por parte de la Instructora o Instructor se le requiera.

- b) 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.
- c) 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. 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.
- d) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, las posibles circunstancias modificativas de la responsabilidad que concurran y, en su caso, se pronunciará sobre la procedencia de proceder a la incoación de un expediente disciplinario contra la persona denunciada.
- e) La instructora o instructor contará con la autorización de la Jefatura 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.
- f) Cuando, del informe de conclusiones se derive la necesidad de incoar un expediente disciplinario para deducir las responsabilidades disciplinarias que se pudieran imputar a la persona o personas presuntamente responsables de la situación de acoso, el o la instructora del Protocolo trasladará al instructor o instructora designado/a para la incoación del

expediente toda la información y documentación que obre en su poder en relación con el caso.

### **6.3.- Competencias de la persona designada ASESOR o ASESORA CONFIDENCIAL.**

La persona designada como ASESOR o ASESORA CONFIDENCIAL, ante un caso concreto, en materia de acoso sexual o por razón de sexo tendrá las siguientes competencias y/o derechos:

- a) Recibir la formación necesaria para el desempeño de las funciones asignadas.
- b) Atender y asesorar 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.

### **7.- ABSTENCIÓN Y RECUSACIÓN**

Quienes formen parte de la Comisión de Igualdad, 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. Igualmente deberán abstenerse de intervenir en la tramitación del Protocolo las personas que, habiendo sido designadas como instructoras o asesores confidenciales, en las que concurren las circunstancias mencionadas en el precepto citado.

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 24 de la 40/2015, siguiéndose al efecto el procedimiento establecido en el citado precepto.

### **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.

El procedimiento se iniciará con la presentación de la denuncia verbal o escrita, que podrá ser realizada por la persona presuntamente acosada y/o por su representante legal. En todo caso, si la denuncia fuera realizada de forma verbal, será imprescindible su ratificación posterior por escrito para el inicio de cualesquiera de las actuaciones previstas en el presente Protocolo.

En el caso del Ayuntamiento, e igualmente cuando la situación de acoso afecte a trabajadores o trabajadoras de distintas empresas o entidades adheridas al presente Protocolo, la denuncia será remitida a la DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS; en el caso de los Organismos Autónomos, la denuncia se dirigirá a la DIRECCIÓN de los mismos y, en el caso de las Empresas de Promoción y Desarrollo, se dirigirá a la Dirección-Gerencia de la Empresa. La denuncia también podrá ser presentada ante la persona designada como ASESOR O ASESORA CONFIDENCIAL, que asesorará a la persona denunciante y dará curso a la misma de acuerdo con los procedimientos que a continuación se definen.

Se establecen **dos procedimientos** de actuación: INFORMAL y FORMAL, 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. El recurso a los citados procedimientos tiene carácter voluntario para la víctima, no siendo necesario acogerse al mismo para poder iniciar las acciones legales que se estimen pertinentes en sede administrativa o judicial (en este sentido, se ha de informar a la persona denunciante que el inicio del procedimiento establecido en el presente Protocolo no interrumpe ni amplía los plazos para la interposición de los recursos y/o el ejercicio de las acciones establecidos en la normativa vigente). Una vez iniciado el Protocolo, y si la persona instructora del mismo lo estima oportuno, podrán adoptarse medidas cautelares.

**La apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente determinarán de inmediato el archivo de cualquiera de los procedimientos articulados en el presente protocolo.**

Todo el personal municipal está obligado a colaborar en la investigación y en los procesos que se desarrollen en relación con las actuaciones contempladas en el presente Protocolo.

### **8.1.- Procedimiento informal**

El PROCEDIMIENTO INFORMAL se ajustará a los siguientes trámites:

- 1°. El procedimiento informal se iniciará una vez que la Dirección General de Servicios o la persona designada como ASESOR O ASESORA Confidencial tenga conocimiento de forma verbal -que habrá de ser en todo caso ratificada por escrito- de la situación de acoso. Esta comunicación puede ser realizada por:
  - a) La víctima.
  - b) Delegadas y Delegados Sindicales, del Comité de Empresa, de la Junta de Personal o del Comité de Seguridad y Salud.
  - c) Una tercera persona de confianza de la víctima.
  
- 2°. Al recibir la comunicación, la Dirección General de Servicios -y en su caso las Direcciones o Gerencias de los Organismos Autónomos o las Empresas de Promoción y Desarrollo-, que habrá de incoar el expediente correspondiente, debe notificársela en el plazo máximo de 2 días, al Servicio de Relaciones laborales. Asimismo, 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, adscritas a la Oficina de Políticas de Igualdad o del Área de Recursos Humanos, 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 Dirección General de

Servicios 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 Dirección General de Servicios.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, sólo tratará con la persona 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.

3°. En el más breve plazo de tiempo, como máximo 7 días, desde el nombramiento de la persona instructora por la Dirección General de Servicios, 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.

- 4°. 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.
- 5°. 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 Jefatura de Relaciones Laborales.

## **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. O bien cuando la persona denunciante haya decidido acudir 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 Gijón/Xixón podrá presentar denuncia a la Dirección General de Servicios. Pueden presentar denuncia:
  - a) La víctima.
  - b) Delegadas o delegados sindicales, de personal, de comité de empresa o junta de personal o delegados de Prevención de Riesgos Laborales.
  - c) 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 Dirección General de Servicios o a la persona designada como ASESOR o ASESORA CONFIDENCIAL.



- 3°. Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante una Jefatura de Servicio, Jefatura de Sección, Jefatura de Negociado o Dirección de Centro o similar o alguien que la represente, deberá remitirla de forma inmediata a la Dirección General de Servicios -o en su caso las Direcciones o Gerencias de los Organismos Autónomos o las Empresas de Promoción y Desarrollo-, para el inicio de la investigación, garantizando siempre la confidencialidad de la misma.
- 4°. La Dirección General de Servicios nombrará otra persona como instructora 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 Dirección General de Servicios, 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 Dirección General de Servicios 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. La jefatura de servicio o dirección, 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**

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

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 elevará a la Dirección General de Servicios, o en su caso a la Dirección de los Organismos Autónomos o a la Dirección-Gerencia de las Empresas de Promoción y Desarrollo sobre el supuesto acoso investigado. En éste se indicarán las conclusiones alcanzadas y se propondrá, en su caso, la apertura de expediente disciplinario.

Cuando la persona acosada y la persona acosadora no pertenezcan a la misma entidad, organismo y/o empresa adherida al presente Protocolo las comunicaciones se harán a la Dirección General de Servicios.

En todo caso se comunicará a la Dirección General de Servicios la resolución de los expedientes objeto del presente Protocolo.

#### **8.6.- Garantía de indemnidad frente a represalias.**

Todas las autoridades y mandos, en sus respectivos ámbitos de actuación, deberán garantizar la indemnidad frente a cualquier tipo de represalia hacia quienes presenten una denuncia, comparezcan como testigos, o participen en una investigación sobre acoso.

Cualquier vulneración del principio de indemnidad tendrá los efectos disciplinarios o penales correspondientes según la naturaleza de los hechos.

No obstante, el Ayuntamiento de Gijón, sus Organismos Autónomos y/o Empresas de Promoción y Desarrollo, podrán adoptar las medidas que consideren oportunas en el caso de que haya existido una utilización manifiestamente maliciosa de este procedimiento, por resultar las denuncias falsas o actuar la persona o personas denunciantes con temeridad, dado que las falsas denuncias de acoso son una manifestación de intimidación intolerable. En estos supuestos, se impondrán las sanciones disciplinarias que procedan.

## **9.- APROBACIÓN Y PUBLICIDAD.**

Una vez ratificado por la COMISIÓN DE IGUALDAD, el presente Protocolo será sometido a la aprobación del órgano competente que ordenará su publicación en la Intranet Municipal y, en su caso, en el Boletín Oficial correspondiente.

## **10.- OTRAS DISPOSICIONES**

La tramitación de los procedimientos regulados en el presente Protocolo de actuación se ajustarán, además de a la normativa de aplicación, a las siguientes 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. Si como consecuencia del presente Protocolo se iniciase un 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. 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.
5. 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:
  - a) Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual o por razón de sexo.
  - b) Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual o por razón de sexo contra sí mismo o a terceros.
  - c) Realizar una alegación o denuncia de buena fe, aun si después de la investigación no se ha podido constatar.
6. 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.
7. Anualmente la Comisión de Igualdad 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.

8. En caso de que el hecho denunciado sea constitutivo de flagrante delito, la Dirección General de Servicios formulará la correspondiente denuncia a la Fiscalía.

## **11.- DIFUSIÓN Y FORMACIÓN**

El presente Protocolo se publicitará a través de la INTRANET municipal, de forma que todas las empleadas y empleados municipales lo conozcan y al objeto de 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 hacer uso del mismo. A tal efecto, dentro del Plan de Formación se incluirán las acciones formativas que resulten procedentes.

Igualmente se diseñarán acciones formativas específicas al objeto de capacitar a las personas que actúen como instructoras dentro del presente Procedimiento.

Tanto la Jefatura de Personal como las organizaciones sindicales 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.

La Corporación informará de la aprobación de este Protocolo a todos los Organismos Autónomos municipales, así como a las Empresas de Promoción y Desarrollo sin perjuicio de que éstos elaboren en cumplimiento de la Ley vigente sus propios protocolos.

## **12.- 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.

