

**PROTOCOLO DE  
ACOSO SEXUAL Y  
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO,  
IDENTIDAD Y  
ORIENTACIÓN SEXUAL**

## ÍNDICE

|                                                                                                                                                                                                                                                   |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Introducción                                                                                                                                                                                                                                   | 3  |
| 2. Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo                                                                                                                                                       | 4  |
| 2.1. Definiciones de acoso sexual y por razón de sexo                                                                                                                                                                                             | 4  |
| 2.2. Tipología de acoso sexual                                                                                                                                                                                                                    | 5  |
| 2.3. Tipología de acoso por razón de sexo                                                                                                                                                                                                         | 5  |
| 2.4. Tipologías por razón de identidad y orientación sexual                                                                                                                                                                                       | 6  |
| 2.5. Sanciones disciplinarias                                                                                                                                                                                                                     | 6  |
| 2.6. Tipificación de faltas y sanciones                                                                                                                                                                                                           | 7  |
| 2.7. Procedimientos y formas de actuación ante una situación de acoso sexual                                                                                                                                                                      | 8  |
| 2.8. Actuaciones ante la jurisdicción penal                                                                                                                                                                                                       | 12 |
| 2.9. Medidas de acompañamiento a las víctimas                                                                                                                                                                                                     | 12 |
| 2.10. Medidas de seguimiento                                                                                                                                                                                                                      | 12 |
| Anexo I - Modelo de denuncia                                                                                                                                                                                                                      | 14 |
| Anexo 2 – Modelo de compromiso de confidencialidad. compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y por razón de sexo identidad y orientación sexual | 16 |

## 1. INTRODUCCIÓN

Una de las medidas prioritarias que se desprende del diagnóstico es la elaboración y aplicación de un “Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo, identidad y orientación sexual”, con el objeto de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización, adquiriendo el compromiso de:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, identidad y orientación sexual.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo identidad y orientación sexual, que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso es necesario que todas y cada una de las personas que integran nuestra organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

El diseño e implantación del “Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo identidad y orientación sexual”, implica el desarrollo de las siguientes medidas:

- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realización de campañas informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo identidad y orientación sexual a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Designación de una persona, con habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.

- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de estas medidas se contará con la participación y colaboración del Comité de Igualdad de la Empresa.

Los siguientes son los contenidos del presente Protocolo de Acoso Sexual:

- Definiciones de acoso sexual y por razón de sexo. Tipologías de acoso sexual.
- Tipologías de acoso por razón sexo, identidad y orientación sexual.
- Sanciones disciplinarias.
- Tipos de procedimientos y formas de actuación ante una situación de acoso sexual.
- Modelo de denuncia.
- Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y por razón de sexo, identidad y orientación sexual”.

## **2. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.**

### **2.1 DEFINICIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

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. (Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Acoso por razón de sexo identidad y orientación sexual: cualquier comportamiento realizado en función del sexo la identidad y orientación sexual” de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Discriminación por embarazo o maternidad: Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo. (Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Entorno laboral: Será el centro de trabajo o teletrabajo, el espacio que constituya el trayecto al centro o lugar de trabajo, o cualquier otro en los que haya interacción entre trabajadores en un espacio en el que se desarrolle el trabajo o cualquiera de los periodos temporales vinculados a éste (v.g. descanso diario o similar).

### **2.2 TIPOLOGÍA DE ACOSO SEXUAL**

A continuación, se realiza una relación de las posibles conductas de acoso sexual con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.

1. Conductas verbales.
  - Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
  - Comentarios sexuales obscenos.
  - Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
  - Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
  - Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
  - Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
  - Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
  - Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
  - Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
  - Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
2. Conductas no verbales
  - Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
  - Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
  - Cartas, notas, mensajes de correo electrónico, whatsapp y publicaciones en redes sociales de carácter ofensivo y de contenido sexual.
  - Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
3. Conductas de carácter físico.
  - Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
  - Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
  - Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

### **2.3 TIPOLOGÍA DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

A continuación, se realiza una relación de las posibles conductas de acoso por razón de sexo, con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.

1. Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
  - Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
  - Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
  - Utilización de humor sexista.
  - Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.

- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

## 2. Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad.

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.)
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tienen derecho.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

## 2.4. TIPOLOGÍAS POR RAZÓN DE IDENTIDAD Y ORIENTACIÓN SEXUAL

A continuación, se realiza una relación de las posibles conductas de acoso sexual por razón de identidad y orientación sexual con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.

- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona por razón de su identidad y orientación sexual.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual.
- Tratar desigualmente a personas, basándose en su homosexualidad, bisexualidad o identidad de género o la percepción de éstas.
- Ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual.
- Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo en el ámbito laboral que resulte ofensivo para la persona receptora.
- Negarse a nombrar a una persona trans como ella quiera o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- Menospreciar las capacidades, habilidades, potencial intelectual de la persona en relación a su expresión de género o identidad de género, excluyendo sus aportaciones o comentarios por esta razón.
- Todas los actos descritos en los apartados anteriores basados en la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad o integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

## 2.5 SANCIONES DISCIPLINARIAS

Las sanciones disciplinarias en las que se puede incurrir por un delito de acoso sexual son las siguientes, sin perjuicio de que se puedan adoptar otras a propuesta de la Comisión de Igualdad o por imperativo legal.

- Despido disciplinario del personal laboral o separación del servicio de los funcionarios de carrera o revocación del nombramiento de los funcionarios interinos.
- Suspensión de empleo y sueldo con una duración máxima de seis años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.
- Cambio de turno de trabajo.
- Traslado a otro centro de trabajo. ~~de localidad distinta durante un período de tiempo.~~
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.

El artículo 148 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito, ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

Además, será obligatoria la realización de una formación específica y adaptada a cada persona que haya podido cometer, alguna conducta sexual y/o por razón de sexo, según la gravedad, con el objeto de su rehabilitación a nivel personal, de la empresa y de la sociedad.

## **2.6 TIPIFICACION DE FALTAS Y SANCIONES**

Las faltas cometidas podrán ser muy graves, graves y leves.

### **2.5.1. Son faltas muy graves:**

a) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, la aceptación por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.

b) El acoso ambiental y el acoso sexista, esto significa, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.

c) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

d) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

### **2.5.2. Son faltas graves:**

a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras.

b) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.

c) Contacto físico innecesario, rozamientos.

d) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.

e) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.

f) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual

g) La importancia de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.

h) La impartición de órdenes vejatorias.

i) Las actitudes que comporte vigilancia extrema y continua.

j) La orden de aislar e incomunicar a una persona.

k) Cualquiera otra del mismo grado de gravedad.

#### 2.5.3 Son faltas leves:

a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.

b) Uso de imágenes o póster pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

#### 2.5.4 Tipos de sanciones.

Por razón de las faltas a que se refiere este Protocolo y en virtud del principio de proporcionalidad, podrán imponerse las siguientes sanciones:

Faltas leves:

a) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Cambio de turno de trabajo hasta 1 mes.

c) Apercibimiento

Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de tres días a dieciséis días.

b) Cambio de turno de trabajo de uno a tres meses.

c) Movilidad funcional de uno a tres meses.

d) Traslado a otro centro de trabajo de uno a tres meses.

Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días

b) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria de tres meses a 1 año.

c) Movilidad funcional de tres meses a 1 año.

d) Traslado forzoso sin derecho a indemnización o traslado a otro centro de trabajo.

e) Despido disciplinario.

## **2.7. PROCEDIMIENTOS Y FORMAS DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL**

Toda persona trabajadora que sufra o crea sufrir una situación de acoso sexual, podrá comunicar a la persona responsable del departamento, por propia iniciativa o a través de un intermediario/a, la conducta que se ha producido.

Cuando los hechos revistan gravedad, el responsable del departamento adoptará de forma provisionalísima las medidas que estime necesarias para evitar el contacto o trabajo

directo entre la persona denunciante y la presunta acosadora, hasta que el comité de instrucción o el órgano competente adopten las medidas provisionales o definitivas que correspondan.

Asimismo podrá solicitar la tramitación de un procedimiento informal o formal que requerirá la comunicación o presentación de denuncia, respectivamente, en el Departamento de Recursos Humanos.

### **1. Procedimiento informal.**

i) Este procedimiento se iniciará una vez que la persona responsable de Recursos Humanos tenga conocimiento preferentemente a través del correo [stopacoso@ayto-fuenlabrada.es](mailto:stopacoso@ayto-fuenlabrada.es), o aún de forma verbal, de una posible situación de acoso.

Ese conocimiento, que requerirá indicar la fecha en que se han producido los hechos así como la identidad de la persona presuntamente responsable de los mismos, puede trasladarse por la víctima, los representantes legales de la plantilla o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

ii) Tras la denuncia, se convocará a la parte denunciante en un plazo de dos días para tomarle declaración por un comité de instrucción integrado por la instructora, la técnica de igualdad y la/el representante sindical o la persona de su confianza que libremente designe.

Salvo que la situación requiera la adopción de medidas urgentes, que se adoptarán por el comité de instrucción de forma inmediata, después se convocará a la parte denunciada para cumplimentar similar trámite de toma de declaración ante el citado comité. La parte denunciada podrá acudir a cumplimentar este trámite con la/el representante sindical o la persona de su confianza que libremente designe.

Una vez tomada declaración al denunciante y denunciado, el comité de instrucción elaborará una propuesta que se remitirá anonimizada a la Comisión de Igualdad proponiendo en este momento la posible adopción o mantenimiento de medidas cautelares, así como en su caso, la apertura de expediente disciplinario (procedimiento formal), la tramitación de diligencias preliminares para continuar examinando otros medios de prueba o el archivo del procedimiento informal sin la adopción de medidas.

iii) El procedimiento informal será resuelto conforme a las consideraciones efectuadas por la Comisión de Igualdad en un plazo máximo de quince días, en comunicación escrita que será entregada por el comité de instrucción a la parte denunciante.

iv) Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él, de forma anonimizada la Comisión de Igualdad, y en su integridad el comité de instrucción.

## **2. Procedimiento formal**

i) El procedimiento se iniciará previa denuncia por escrito dirigida al Departamento de Recursos Humanos o a través del correo [stopacoso@ayto-fuenlabrada.es](mailto:stopacoso@ayto-fuenlabrada.es) o a propuesta del comité de instrucción como continuación del procedimiento informal regulado en el apartado anterior.

ii) En el plazo de tres días desde la presentación de la denuncia se iniciará la fase de instrucción del expediente y el nombramiento de un/a instructor/a. Asimismo, y salvo que se hubiera tomado declaración a la parte denunciante en procedimiento informal anterior, se practicará dicha diligencia en el plazo de dos días por un comité de instrucción integrado por la instructora, la técnica de igualdad y la/el representante sindical o la persona de su confianza que libremente designe.

Salvo que la situación requiera la adopción de medidas provisionales urgentes que se adoptarán a propuesta del comité de instrucción de forma inmediata, y excepto cuando se hubiera practicado similar trámite en el procedimiento informal, inmediatamente después se convocará a la parte denunciada para cumplimentar similar trámite ante el citado comité. La parte denunciada podrá acudir a cumplimentar este trámite con la/el representante sindical o la persona de su confianza que libremente designe.

A continuación, ante el comité de instrucción se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se consideren convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes.

La parte denunciante, si así lo desea, solo tratará con la persona instructora o los miembros del citado comité una vez iniciado el procedimiento.

Una vez practicadas las diligencias anteriores, la persona instructora elaborará una propuesta de resolución provisional que se remitirá anonimizada a la Comisión de Igualdad proponiendo en ese momento la posible adopción de medidas cautelares provisionales, el archivo de las actuaciones sin declaración alguna de responsabilidad o la imposición de la sanción que proceda, identificando los hechos y los tipos infractores presuntamente cometidos, o la adopción de medidas definitivas.

Conforme a las consideraciones efectuadas en la sesión de la Comisión de Igualdad, la persona instructora emitirá propuesta de resolución definitiva que será notificada a la parte denunciante, a la parte denunciada y, anonimizada, a la Comisión de Igualdad.

Esta fase de instrucción no podrá tener una duración superior a veinte días naturales.

Se garantizará la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones y contar con la información sobre los elementos, objetivos y resultados del procedimiento.

iii) Desde la notificación de la propuesta de resolución definitiva, se concederá a las partes denunciante y denunciada un plazo de cinco días naturales para efectuar las alegaciones que estimen oportunas.

iv) Una vez transcurrido dicho plazo o formuladas las alegaciones que se estimen oportunas, en el plazo máximo de diez días naturales se emitirá la resolución que corresponda, acordando el archivo de las actuaciones sin declaración alguna de responsabilidad o la imposición de la sanción que proceda, identificando los hechos y los tipos infractores presuntamente cometidos, o la adopción de medidas definitivas.

La citada resolución será notificada a la parte denunciada y denunciante en los términos legalmente establecidos.

El procedimiento deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada.

### **3. Medidas cautelares provisionales o medidas definitivas**

i) Comunicada la presunta situación de acoso, cuando los hechos revistan gravedad, la persona responsable del departamento adoptará de forma provisionalísima las medidas que estime necesarias para evitar el contacto o trabajo directo entre la persona denunciante y la presunta acosadora, hasta que el comité de instrucción o el órgano competente adopten las medidas provisionales o definitivas que correspondan.

Una vez iniciada la tramitación del procedimiento informal o formal se podrán fijar medidas cautelares provisionales durante su tramitación. Estas medidas cautelares se podrán mantener hasta la adopción de la sanción administrativa definitiva o hasta la resolución judicial, en su caso.

Asimismo, se podrán adoptar medidas definitivas cuando así se haya adoptado en la resolución administrativa que ponga fin al procedimiento.

ii) Las medidas provisionales o definitivas se adoptarán en todo caso, en función de las circunstancias, valorándose la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona responsable de la conducta de acoso.

A tales efectos se adoptarán medidas de cambios de puesto de trabajo y/o cambios de turno de trabajo, preferentemente la persona presuntamente acosadora o, en caso de no ser posible, de la víctima, se implantarán protocolos que impidan el contacto directo entre ambas partes, o se establecerá cualquier otro mecanismo análogo.

La adopción de estas medidas se efectuará a petición del/la propio/a interesado/a o de quien instruye el expediente o del responsable del Servicio.

### **4. Derechos de las partes durante el procedimiento**

i) En todo el proceso se mantendrá el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la persona denunciante sino también de la persona denunciada.

Se informará a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma.

ii) La víctima si así lo desea, solo tratará con estas personas instructoras una vez iniciado el procedimiento.

## **2.8. ACTUACIÓN ANTE LA JURISDICCIÓN PENAL**

La persona denunciante podrá, en cualquier momento, incoar la denuncia penal que considere con el fin de proteger sus derechos e intereses legítimos.

En este caso, deberá informar de la presentación de dicha denuncia así como de la posible incoación de proceso penal o archivo de la misma, a fin de adoptar la resolución que corresponde legalmente.

## **2.9. MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO A LAS VÍCTIMAS.**

El Ayuntamiento de Fuenlabrada dispone de varios servicios y unidades que pueden actuar ante situaciones de acoso sexual y que podrán ponerse a disposición de la víctima, en el supuesto de que voluntariamente así lo requiera ésta y en la medida que lo permita el propio Servicio, y siempre que no se produzca una situación de conflicto de intereses que será valorado por el comité de instrucción.

Estos recursos se ofrecerán con el fin de lograr una atención integral en las áreas social, jurídica y psicológica con el objetivo de la recuperación integral de la persona.

Dichos servicios serán los siguientes:

- Defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los términos del artículo 14.f) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- Asistencia social y psicológica en la medida que la atención permita canalizarse a través de un procedimiento paralelo al de atención a los ciudadanos del municipio con el fin de garantizar la confidencialidad y la atención especializada a la víctima sin que esto pueda agravar o dificultar su situación.

De la puesta a disposición de dichas medidas será debidamente informada la Comisión de Igualdad.

## **2.10. MEDIDAS DE SEGUIMIENTO**

La Comisión de Igualdad preverá la adopción de medidas de control y seguimiento de las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación o identidad sexual que hayan sido declaradas tras la tramitación de los procedimientos oportunos, así como medidas de detección del adecuado o inadecuado funcionamiento de las medidas de prevención implementadas por aplicación del Plan de Igualdad.

Entre otras, podrán adoptarse las siguientes actuaciones de seguimiento:

- Seguimiento y valoración de las medidas cautelares provisionales, definitivas y de las resoluciones adoptadas en estos procedimientos.

- Seguimiento y evaluación de las medidas de acompañamiento de la víctima que, en su caso, hayan sido adoptadas.

## ANEXO I MODELO DE DENUNCIA

### PARTE DENUNCIANTE

Nombre y apellidos:

☐ Mujer ☐ Hombre

Puesto de Trabajo:

Centro de Trabajo/Departamento:

Teléfono de contacto

Datos de notificación/contacto (dirección/correo electrónico/teléfono móvil):

### POSIBLE VÍCTIMA (que NO coincide con la persona denunciante)

Nombre y apellidos:

Puesto de Trabajo:

Centro de Trabajo/Departamento:

Teléfono de contacto

Datos de notificación/contacto (dirección/correo electrónico/teléfono móvil):

### PARTE DENUNCIADA

Nombre y apellidos:

☐ Mujer ☐ Hombre

Puesto de Trabajo:

Centro de Trabajo/Departamento:

Teléfono de contacto:

Datos de notificación/contacto (dirección/correo electrónico/teléfono móvil):

### SOLICITUD (marcar con una x)

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, identidad u orientación sexual

☐ Por procedimiento informal ☐ Por procedimiento formal

### TIPO DE ACOSO (marcar con una x)

☐ Por acoso sexual ☐ Por razón de sexo ☐ Por razón de identidad u orientación sexual

### TESTIGOS, EN SU CASO:

Nombre y apellidos:

Cargo/Puesto de Trabajo:

Centro de Trabajo/Departamento:

Datos de contacto (dirección/correo electrónico/teléfono móvil):

**DESCRIPCIÓN DE HECHOS** (con identificación de fechas, datos concretos, pruebas que pudieran acreditar el relato).

Localidad y fecha

En , a .

Fdo.

Firma del solicitante

## ANEXO 2 MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

### COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO IDENTIDAD Y ORIENTACIÓN SEXUAL

Don/Doña, ,  
mayor de edad, con NIF , habiendo sido designado por el , para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado/a por el , de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En de de

Firmado