



AYUNTAMIENTO
DE
13450 BRAZATORTAS
(Ciudad Real)

ANUNCIO

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo u orientación/identidad LGTBI+ del Ayuntamiento de Brazatortas

Se pone en general conocimiento que el Pleno de la Corporación del Ayuntamiento de Brazatortas, en sesión ordinaria de fecha 28 de septiembre de 2026, ha acordado la aprobación del Protocolo municipal para la prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo u orientación/identidad LGTBI+ de este Ayuntamiento, cuyo texto íntegro se hace público, para su general conocimiento y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN/IDENTIDAD LGTBI+ AYUNTAMIENTO DE BRAZATORTAS

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

1. Presentación

El Ayuntamiento de Brazatortas, en el ejercicio de las competencias que le atribuye la legislación vigente y en cumplimiento de su compromiso con los principios de igualdad, dignidad, respeto, integridad y no discriminación en el ámbito laboral, aprueba el presente **Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo**, como instrumento integrante del Plan de Igualdad del Ayuntamiento.

La Corporación Municipal manifiesta su firme compromiso con la creación y mantenimiento de un entorno laboral seguro, saludable, inclusivo y respetuoso, en el que todas las personas que prestan servicios puedan desarrollar su actividad profesional libres de cualquier forma de violencia, intimidación, discriminación o acoso.

Toda conducta constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo vulnera derechos fundamentales de la persona, afecta gravemente a la salud física y psicológica, deteriora el clima laboral y resulta incompatible con los principios constitucionales de igualdad, dignidad y respeto a la persona.

El Ayuntamiento declara expresamente su política de **tolerancia cero** frente a cualquier conducta constitutiva de acoso, comprometiéndose a adoptar las medidas preventivas necesarias, a investigar con la máxima diligencia cualquier comunicación o denuncia que pudiera presentarse y





**AYUNTAMIENTO
DE
13450 BRAZATORTAS
(Ciudad Real)**

a garantizar la protección de todas las personas implicadas, respetando en todo momento los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y presunción de inocencia.

Asimismo, este Protocolo pretende fomentar una cultura organizativa basada en el respeto mutuo, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la prevención de cualquier conducta discriminatoria o violenta en el ámbito laboral.

2. Declaración institucional

El Ayuntamiento de Brazatortas reconoce que todas las personas tienen derecho a desarrollar su actividad profesional en un entorno de trabajo seguro, digno y respetuoso, libre de cualquier manifestación de violencia o discriminación.

En consecuencia, la Corporación Municipal manifiesta expresamente que:

- No tolerará ninguna conducta constitutiva de acoso sexual ni de acoso por razón de sexo.
- Actuará con diligencia ante cualquier comunicación o denuncia.
- Garantizará la protección de las personas afectadas frente a cualquier tipo de represalia.
- Velará por el respeto de los derechos de todas las personas implicadas durante la tramitación del procedimiento.
- Promoverá actuaciones permanentes de sensibilización, formación e información dirigidas a toda la plantilla.
- Incorporará la perspectiva de género en todas las actuaciones preventivas relacionadas con la salud laboral y la igualdad de oportunidades.

La prevención del acoso constituye una responsabilidad compartida por toda la organización y requiere la implicación activa de los órganos de gobierno, responsables municipales, personal empleado público y representantes legales del personal, en su caso.

3. Objeto

El presente Protocolo tiene por objeto establecer las medidas destinadas a prevenir, detectar, investigar y actuar frente a las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo que puedan producirse en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Brazatortas.

Con esta finalidad se regulan:

- a) Las medidas preventivas destinadas a evitar la aparición de situaciones de acoso.
- b) El procedimiento interno para la comunicación, investigación y resolución de las denuncias.
- c) Las garantías aplicables durante toda la tramitación del procedimiento.
- d) Las medidas de protección de las personas afectadas.
- e) Las actuaciones de seguimiento y evaluación del propio Protocolo.





**AYUNTAMIENTO
DE
13450 BRAZATORTAS
(Ciudad Real)**

Todo ello con el objetivo de garantizar un entorno laboral respetuoso con los derechos fundamentales, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la dignidad de las personas.

4. Finalidad

La finalidad del presente Protocolo es:

- Garantizar el derecho de todas las personas a un entorno laboral libre de violencia y discriminación.
- Prevenir la aparición de conductas constitutivas de acoso.
- Establecer un procedimiento ágil, eficaz, confidencial y garantista.
- Proteger la salud física, psicológica y social de las personas trabajadoras.
- Evitar situaciones de victimización secundaria.
- Favorecer la resolución temprana de los conflictos.
- Promover una cultura organizativa basada en el respeto, la igualdad y la convivencia.

5. Ámbito de aplicación

El presente Protocolo será de aplicación a todas las personas que presten servicios para el Ayuntamiento de Brazatortas, con independencia de la naturaleza jurídica de la relación que mantengan con la Administración.

En particular, será de aplicación a:

- Personal funcionario de carrera.
- Personal funcionario interino.
- Personal laboral fijo.
- Personal laboral temporal.
- Personal eventual.
- Personal directivo, en caso de existir.
- Personas contratadas mediante programas de empleo.
- Personal en prácticas.
- Personas que realicen formación, becas o estancias formativas.
- Personas voluntarias cuando desarrollen actividades municipales.
- Personal de empresas contratistas o subcontratistas que presten servicios en dependencias municipales, sin perjuicio de las obligaciones que correspondan a su empresa empleadora.
- Cualquier otra persona que mantenga una relación profesional con el Ayuntamiento.

El Protocolo será igualmente aplicable cuando los hechos ocurran:

- En dependencias municipales.
- Durante desplazamientos por motivos de trabajo.
- En actividades formativas.
- En actos institucionales.





**AYUNTAMIENTO
DE
13450 BRAZATORTAS
(Ciudad Real)**

- Durante reuniones de trabajo.
- En viajes oficiales.
- En comunicaciones realizadas mediante correo electrónico, aplicaciones de mensajería, redes sociales, videoconferencias u otros medios digitales relacionados con el trabajo.

Las conductas objeto del presente Protocolo podrán producirse entre personas de igual o diferente nivel jerárquico, cualquiera que sea la relación existente entre ellas.

6. Principios inspiradores

6.1. Los principios generales que deben inspirar la acción preventiva frente al acoso sexual y/o por razón de sexo son los siguientes:

- Principio de tolerancia cero con el acoso sexual y/o por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género.
- Principio de equidad.
- Principio de respeto a la dignidad personal.
- Principio de confidencialidad.
- Principio de voluntariedad.
- Principios de eficacia, de coordinación y de participación.
- Principio de celeridad.

6.2. Con el objetivo de asegurar el derecho a la protección de su dignidad en el trabajo de todas las personas que integran la organización, el Ayuntamiento se compromete a:

- Garantizar un entorno laboral positivo, saludable y libre de acoso en el lugar de trabajo, donde sean perseguidas cualquier conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo, o por razón de orientación sexual e identidad de género.
- Rechazar todo tipo de conducta de acoso en el lugar del trabajo, en todas sus formas y modalidades.
- Garantizar a su personal el derecho a plantear una queja o reclamación en esta materia, sin temor a ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable.
- Garantizar la salud laboral del personal al servicio de la Administración.

7. Medidas de prevención en el lugar de trabajo.

7.1. La prevención debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de acoso. Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar estas situaciones. Por ese motivo, la prevención es una línea fundamental de intervención en estos casos.

7.2. A tal efecto, se proveerán todos los medios necesarios para prevenir, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo, así como sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones, garantizando, en todo caso, que la asistencia y





AYUNTAMIENTO DE 13450 BRAZATORTAS (Ciudad Real)

protección de las víctimas se realice siguiendo los principios de respeto a la dignidad personal, profesionalidad, objetividad e imparcialidad.

7.3. Para evitar la aparición de los comportamientos de acoso objeto del presente protocolo se realizarán las siguientes acciones:

- **a) Comunicación, difusión y publicidad del protocolo:** El protocolo se difundirá de forma que llegue a ser conocido por todas las personas que trabajen en el Ayuntamiento. A tales efectos, se realizarán las siguientes acciones: 1.º Publicación de este protocolo en el portal de personal, si lo hubiera. También se hará difusión de la normativa relativa a las sanciones disciplinarias y penales que pueden ser impuestas a quienes realicen actos de acoso. 2.º Realización de sesiones de información y sensibilización, así como campañas específicas explicativas del contenido del protocolo, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo o cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos, así como en la forma de actuar en caso de producirse dichas conductas.

7.4. Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento. El Ayuntamiento debe hacerse eco de las circunstancias personales o culturales de la trabajadora o el trabajador incorporado y las debe tener en cuenta para contribuir a su integración.

8. Marco normativo

El presente Protocolo se fundamenta en la siguiente normativa:

Normativa europea

- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Reglamento (UE) 2016/679, General de Protección de Datos.

Normativa estatal

- Constitución Española de 1978, especialmente los artículos 9.2, 10, 14, 15, 18 y 35.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.





**AYUNTAMIENTO
DE
13450 BRAZATORTAS
(Ciudad Real)**

- Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Real Decreto 247/2024, por el que se aprueba el Protocolo frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado y sus organismos públicos, tomado como referencia técnica para la elaboración del presente documento.

Normativa autonómica

Será igualmente de aplicación la normativa vigente de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención de la violencia contra las mujeres, función pública y prevención de riesgos laborales, así como las disposiciones que la desarrollen o sustituyan.

9. Vigencia, revisión y publicidad

El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el órgano competente del Ayuntamiento de Brazatortas.

Será objeto de revisión:

- Cuando se produzcan modificaciones legislativas que afecten a su contenido.
- Cuando la evaluación de su aplicación aconseje su actualización.
- Cuando así lo acuerde la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad o el órgano que asuma dichas funciones.

El Ayuntamiento garantizará la adecuada difusión del presente Protocolo mediante su publicación en la Intranet municipal, tableros de anuncios, sede electrónica u otros medios de comunicación interna, facilitando que todo el personal conozca su contenido y el procedimiento de actuación previsto.

CAPÍTULO II. DEFINICIONES, CONDUCTAS, DERECHOS Y OBLIGACIONES

10. Definiciones

A efectos del presente Protocolo, se entenderá por acoso sexual y acoso por razón de sexo toda conducta que vulnere la dignidad de una persona en el ámbito laboral, generando un entorno intimidatorio, degradante, humillante, ofensivo o discriminatorio.

La valoración de las conductas se realizará atendiendo a las circunstancias concretas de cada caso, al contexto en que se produzcan, a la reiteración o gravedad de los hechos y a la percepción de la persona afectada, sin perjuicio de la necesaria objetividad que debe presidir toda investigación.





**AYUNTAMIENTO
DE
13450 BRAZATORTAS
(Ciudad Real)**

10.1. Acoso sexual

Conforme al artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual puede producirse mediante una única conducta de especial gravedad o mediante la reiteración de conductas de menor intensidad que, consideradas conjuntamente, generen un entorno hostil.

No es necesario que exista una relación jerárquica entre la persona acosadora y la persona afectada.

10.2. Acoso por razón de sexo

Conforme al artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

También podrán constituir acoso por razón de sexo aquellas conductas basadas en:

- El embarazo.
- La maternidad o paternidad.
- La lactancia.
- La conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- El ejercicio de derechos relacionados con la igualdad.
- Los estereotipos de género.
- La identidad o expresión de género, cuando la conducta tenga una motivación discriminatoria vinculada al sexo.

10.3. Discriminación por embarazo o maternidad

Se considerará especialmente grave cualquier trato desfavorable motivado por el embarazo, la maternidad, la adopción, la guarda con fines de adopción, el acogimiento, la lactancia o el ejercicio de derechos de conciliación.

Estas conductas podrán dar lugar a responsabilidades disciplinarias, administrativas o penales, según proceda.

11. Modalidades de acoso

El acoso podrá producirse con independencia del puesto de trabajo, categoría profesional o relación jerárquica existente entre las personas implicadas.





**AYUNTAMIENTO
DE
13450 BRAZATORTAS
(Ciudad Real)**

A efectos del presente Protocolo podrán distinguirse las siguientes modalidades:

a) Acoso vertical descendente

Cuando la conducta procede de una persona que ocupa un puesto de superioridad jerárquica respecto de la persona afectada.

b) Acoso vertical ascendente

Cuando la conducta procede de una o varias personas subordinadas respecto de quien ejerce funciones de dirección o mando.

c) Acoso horizontal

Cuando tiene lugar entre personas del mismo nivel jerárquico o funcional.

d) Acoso entre terceras personas

Cuando la conducta es realizada por personas ajenas a la plantilla municipal, tales como:

- Personas usuarias de los servicios municipales.
- Proveedores.
- Empresas contratistas.
- Empresas concesionarias.
- Personal de otras Administraciones.
- Personas participantes en actividades municipales.
- Cualquier otra persona que mantenga relación con el Ayuntamiento.

En estos casos el Ayuntamiento adoptará las medidas de protección necesarias respecto de su personal y colaborará, en su caso, con la entidad responsable.

12. Conductas constitutivas de acoso sexual

La siguiente relación tiene carácter meramente ejemplificativo y no exhaustivo.

Podrán constituir acoso sexual, entre otras, las siguientes conductas:

Conductas verbales

- Propositiones sexuales no deseadas.
- Invitaciones reiteradas con contenido sexual tras haber sido rechazadas.
- Comentarios sobre el cuerpo, la apariencia física o la vida sexual.
- Preguntas sobre relaciones íntimas.
- Insinuaciones sexuales.
- Bromas obscenas.
- Comentarios de contenido sexual ofensivos.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Chantajes de naturaleza sexual.

Conductas no verbales

- Miradas lascivas o intimidatorias.
- Gestos obscenos.





**AYUNTAMIENTO
DE
13450 BRAZATORTAS
(Ciudad Real)**

- Envío de imágenes o vídeos de contenido sexual.
- Exhibición de material pornográfico.
- Mensajes electrónicos de contenido sexual.
- Emoticonos, fotografías o comunicaciones insinuantes cuando resulten ofensivas o no deseadas.

Conductas físicas

- Contactos físicos innecesarios.
- Rozamientos intencionados.
- Abrazos o besos no consentidos.
- Bloquear el paso con finalidad intimidatoria.
- Tocamientos.
- Agresiones sexuales.

13. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Podrán constituir acoso por razón de sexo, entre otras, las siguientes conductas:

- Ridiculizar a una persona por ser mujer u hombre.
- Menospreciar su capacidad profesional por razón de sexo.
- Utilizar expresiones sexistas.
- Difundir estereotipos de género.
- Descalificar sistemáticamente las opiniones de una persona por razón de sexo.
- Excluir deliberadamente de reuniones, proyectos o actividades por razón de sexo.
- Obstaculizar el desarrollo profesional por motivos relacionados con el embarazo o la maternidad.
- Cuestionar el ejercicio de derechos de conciliación.
- Formular comentarios ofensivos sobre la maternidad o la paternidad.
- Desprestigiar profesionalmente a quien ejerza permisos de conciliación.
- Asignar tareas degradantes por motivos relacionados con el sexo.

14. Conductas realizadas mediante medios digitales

Las conductas de acoso podrán producirse igualmente mediante:

- Correo electrónico.
- Aplicaciones de mensajería instantánea.
- Videoconferencias.
- Redes sociales.
- Plataformas corporativas.
- Teléfono.
- Mensajes de texto.
- Cualquier otro medio tecnológico.





**AYUNTAMIENTO
DE
13450 BRAZATORTAS
(Ciudad Real)**

La utilización de medios digitales no disminuye la gravedad de las conductas ni excluye la aplicación del presente Protocolo.

15. Conductas que no constituyen acoso

No toda discrepancia o conflicto laboral constituye una situación de acoso.

Con carácter general no tendrán dicha consideración:

- Las diferencias de criterio profesional.
- El ejercicio legítimo de las facultades de dirección y organización.
- La evaluación objetiva del desempeño.
- La exigencia razonable del cumplimiento de las funciones del puesto.
- Los conflictos puntuales no relacionados con el sexo.
- Las decisiones organizativas justificadas.
- La adopción de medidas disciplinarias legalmente procedentes.

No obstante, dichas actuaciones perderán su legitimidad cuando se utilicen con finalidad discriminatoria o constituyan un medio para hostigar a una persona.

16. Derechos de las personas afectadas

Toda persona que comunique o denuncie una posible situación de acoso tendrá derecho a:

- Ser tratada con respeto y dignidad.
- Presentar su comunicación sin sufrir represalias.
- Recibir información sobre el procedimiento.
- Ser oída durante la investigación.
- Aportar pruebas.
- Proponer testigos.
- Solicitar medidas de protección.
- Ser asistida, si lo desea, por una persona de confianza o representante legal.
- Obtener una resolución motivada.
- Que su intimidad sea respetada.
- Que sus datos personales sean protegidos conforme a la normativa vigente.

17. Derechos de la persona denunciada

La persona frente a la que se dirija una denuncia tendrá derecho a:

- La presunción de inocencia.
- Conocer los hechos que se le imputan, respetando las limitaciones necesarias para proteger a la persona denunciante.
- Ser oída.
- Presentar alegaciones.
- Aportar pruebas.





**AYUNTAMIENTO
DE
13450 BRAZATORTAS
(Ciudad Real)**

- Proponer testigos.
- Estar asistida por representante legal o persona de confianza.
- Recibir un trato respetuoso durante toda la tramitación.
- Obtener una resolución motivada.

18.- Deberes.

A. La Corporación Municipal:

1. En cumplimiento del deber de protección, debe garantizar la seguridad y la salud del personal a su servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo (incluida la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo), de conformidad con el artículo 14 de la LPRL.
2. Debe garantizar los derechos fundamentales del personal, reconocidos en la Constitución Española de 1978 y los derechos individuales reconocidos en el artículo 14 del Estatuto Básico del Empleado Público.
3. Debe garantizar el cumplimiento de La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, definiendo estas conductas, considerándolas discriminatorias y teniendo el deber general de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
4. Debe garantizar el cumplimiento de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, que establece en su artículo 45 que el acoso sexual y el acoso relacionado con el género, en el trabajo, afectan a la salud laboral y el artículo 54 determina que las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha promoverán un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, aplicando medidas de prevención y de atención, así como la información y formación especializada en esta materia en las relaciones de trabajo.
5. Debe garantizar el cumplimiento de los deberes del personal al servicio del Ayuntamiento, y el código de conducta, que se establece en el Estatuto Básico del Empleado Público y demás normativa aplicable.
6. Debe corregir disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones, en los términos establecidos en el Título VII del Estatuto Básico del Empleado Público.

B. Secretaría: Tramitará el procedimiento o expediente administrativo preceptivo (incoado por acuerdo del órgano competente) para la determinación de las posibles responsabilidades por la presunta comisión de faltas disciplinarias, en los términos y garantías del Título VII del Estatuto





**AYUNTAMIENTO
DE
13450 BRAZATORTAS
(Ciudad Real)**

Básico del Empleado Público y la normativa vigente aplicable. Velará para que se adopten las medidas propuestas por el Comité asesor para situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

C. Recursos Humanos:

Si lo hubiera, el Área técnica de Recursos Humanos: Efectuará evaluaciones de riesgos psicosociales, de acuerdo con la normativa vigente. Formará e informará al personal sobre factores psicosociales. El personal empleado público afectado por una posible situación de acoso podrá solicitar un examen de salud. El Servicio de Prevención Ajeno con el que se tenga concertada la vigilancia de la salud emitirá informe sanitario de calificación de la aptitud laboral con las posibles medidas preventivas cautelares que, en su caso, deban adoptarse y/o sean recomendables. Estas medidas cautelares podrán adoptarse al inicio del procedimiento, o en cualquier fase de este, si el personal sanitario competente apreciara una situación de riesgo para la salud de las personas afectadas que así lo aconseje.

D. Sección Técnica de Igualdad y Género del Ayuntamiento, si la hubiera: Participará en el Comité asesor establecido en el anexo IV. La Sección Técnica colaborará en la comunicación, difusión y publicidad de este protocolo, a través de la realización de sesiones de información y sensibilización, de forma coordinada y desarrollando el Plan de Igualdad Municipal vigente, sobre el acoso sexual y por razón de sexo, así como sobre la forma de actuar en caso de producirse dichas conductas. Asimismo, realizará formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento. Como sección especializada en violencias de género, se podrá derivar la atención a las mujeres víctimas al Centro de la Mujer de referencia.

E. Delegados/as de Prevención: Asumirán las competencias, facultades y deberes que la LPRL les reconoce en los artículos 36 y 37. Iniciarán el procedimiento en caso de conocer situaciones de posible acoso sexual y/o por razón de sexo.

F. El personal del Ayuntamiento de Brazatortas: En virtud del artículo 29 de la LPRL deberá velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de las respectivas Jefaturas de las distintas unidades. Entre otras obligaciones señaladas en dicho artículo, deberán especialmente:

- Informar de inmediato a su jefatura directa, y al personal designado para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud del personal.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud del personal en el ámbito laboral.





**AYUNTAMIENTO
DE
13450 BRAZATORTAS
(Ciudad Real)**

- Cooperar con el Ayuntamiento de Brazatortas para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud del personal.
- Contribuir al mantenimiento de un entorno de trabajo libre de acoso sexual y/o por razón de sexo y libre de lgtbifobia.
- Iniciarán el procedimiento en caso de considerarse víctima de posible acoso sexual y/o por razón de sexo o conocer que otro/a trabajador/a está siendo víctima del mismo.
- Cumplir los deberes del personal y el Código de conducta, que se establece en el Capítulo VI Deberes de los empleados públicos.

19. Obligaciones del personal

Todo el personal al servicio del Ayuntamiento deberá:

- Mantener un comportamiento respetuoso.
- Abstenerse de realizar cualquier conducta constitutiva de acoso.
- Colaborar en la prevención de estas situaciones.
- Comunicar aquellas conductas de las que tenga conocimiento cuando puedan constituir acoso, especialmente si afectan a personas en situación de vulnerabilidad.
- Colaborar con la investigación cuando sea requerido.
- Respetar la confidencialidad del procedimiento.

La participación en el procedimiento deberá realizarse con buena fe, quedando prohibidas las denuncias formuladas de manera deliberadamente falsa o con abuso de derecho, sin perjuicio de que la falta de acreditación de los hechos denunciados no implicará por sí misma mala fe de la persona denunciante.

20. Garantía de indemnidad

El Ayuntamiento garantizará que ninguna persona que formule una comunicación o denuncia de buena fe, participe como testigo o colabore en la investigación pueda sufrir perjuicio alguno en sus condiciones de trabajo, promoción profesional, retribuciones o cualquier otra circunstancia derivada de su relación de servicio.

Cualquier represalia será considerada una infracción muy grave y dará lugar a la exigencia de las responsabilidades que correspondan conforme al régimen disciplinario aplicable.





**AYUNTAMIENTO
DE
13450 BRAZATORTAS
(Ciudad Real)**

CAPÍTULO III. MEDIDAS DE PREVENCIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

21. Compromiso institucional

La Alcaldía-Presidencia, como máxima autoridad municipal, manifiesta su compromiso expreso con la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, impulsando las actuaciones necesarias para garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso.

En particular, corresponde a la Alcaldía:

- Promover la implantación efectiva del presente Protocolo.
- Facilitar los recursos necesarios para su aplicación.
- Garantizar la imparcialidad de los procedimientos.
- Velar por el cumplimiento de las medidas preventivas.
- Adoptar las resoluciones que procedan una vez concluido el procedimiento de investigación.
- Favorecer una cultura organizativa basada en el respeto y la igualdad.

Este compromiso institucional deberá difundirse entre toda la plantilla y mantenerse visible en los medios internos de comunicación del Ayuntamiento.

22. Integración en la gestión municipal

La prevención del acoso formará parte de la gestión ordinaria del Ayuntamiento y deberá integrarse en:

- El Plan de Igualdad.
- La política de prevención de riesgos laborales.
- Los procesos de acogida del personal.
- La planificación de la formación.
- Las actuaciones de información interna.
- La evaluación de riesgos psicosociales, cuando proceda.

La prevención del acoso será considerada un elemento esencial para garantizar un entorno de trabajo saludable.

23. Información a la plantilla

El Ayuntamiento garantizará que todas las personas que presten servicios conozcan el contenido del presente Protocolo.

Para ello se adoptarán, entre otras, las siguientes medidas:

- Publicación del Protocolo en la sede electrónica, intranet o tablón de anuncios interno.
- Entrega de una copia o acceso electrónico al personal de nueva incorporación.
- Información específica durante los procesos de acogida.





**AYUNTAMIENTO
DE
13450 BRAZATORTAS
(Ciudad Real)**

- Difusión periódica mediante circulares internas o correo electrónico corporativo.
- Recordatorios sobre los canales de comunicación y denuncia.

La información deberá redactarse en un lenguaje claro, accesible y comprensible.

24. Formación

El Ayuntamiento promoverá acciones formativas dirigidas a toda la plantilla con la finalidad de prevenir el acoso y favorecer un clima laboral respetuoso.

La formación tendrá como objetivos:

- Dar a conocer el contenido del Protocolo.
- Identificar conductas constitutivas de acoso.
- Favorecer la detección precoz de situaciones de riesgo.
- Informar sobre los procedimientos de actuación.
- Promover el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista.
- Sensibilizar sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Siempre que sea posible, la formación incluirá contenidos prácticos basados en situaciones reales o simuladas.

25. Formación específica de las personas responsables

Las personas que puedan intervenir en la aplicación del presente Protocolo deberán recibir formación específica sobre:

- Igualdad entre mujeres y hombres.
- Acoso sexual.
- Acoso por razón de sexo.
- Técnicas de entrevista.
- Gestión de conflictos.
- Protección de datos.
- Confidencialidad.
- Prevención de riesgos psicosociales.
- Perspectiva de género.
- Garantías procedimentales.

Esta formación deberá actualizarse periódicamente.

26. Sensibilización

El Ayuntamiento desarrollará actuaciones periódicas de sensibilización dirigidas a toda la organización.

Entre otras podrán realizarse:





**AYUNTAMIENTO
DE
13450 BRAZATORTAS
(Ciudad Real)**

- Campañas informativas.
- Jornadas de igualdad.
- Difusión de carteles.
- Publicación de guías prácticas.
- Elaboración de material divulgativo.
- Conmemoración del 8 de marzo y del 25 de noviembre mediante acciones de sensibilización.
- Difusión de recursos institucionales especializados.

Estas actuaciones tendrán como finalidad reforzar la cultura preventiva y fomentar el respeto entre todas las personas que prestan servicios en el Ayuntamiento.

27. Comunicación interna

La organización promoverá una comunicación interna basada en el respeto y la igualdad.

En consecuencia:

- Se evitará el uso de expresiones sexistas.
- Se fomentará un lenguaje inclusivo.
- Las comunicaciones institucionales respetarán el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Se promoverá una utilización responsable de los medios digitales corporativos.

28. Responsabilidades de todo el personal

Toda persona que preste servicios en el Ayuntamiento tiene el deber de contribuir a mantener un entorno laboral respetuoso.

En particular deberá:

- Tratar con respeto a todas las personas.
- Evitar conductas ofensivas o discriminatorias.
- Colaborar con las actuaciones preventivas.
- Participar en las acciones formativas cuando sean convocadas.
- Comunicar las situaciones de acoso de las que tenga conocimiento.
- Respetar la confidencialidad de la información.

La prevención del acoso constituye una responsabilidad compartida por toda la organización.

29. Responsabilidades de quienes ejercen funciones de dirección o coordinación

Las personas que desempeñen funciones de jefatura, coordinación o supervisión deberán actuar con especial diligencia en la prevención del acoso.

Les corresponde, entre otras funciones:





**AYUNTAMIENTO
DE
13450 BRAZATORTAS
(Ciudad Real)**

- Favorecer un clima laboral respetuoso.
- Detectar posibles situaciones de riesgo.
- Actuar inmediatamente cuando tengan conocimiento de posibles conductas de acoso.
- Informar a la Alcaldía o al órgano competente.
- Colaborar en la aplicación del presente Protocolo.
- Evitar cualquier actuación que pueda interpretarse como represalia.

El incumplimiento de estas obligaciones podrá dar lugar a la exigencia de responsabilidades disciplinarias.

30. Prevención de riesgos psicosociales

El Ayuntamiento integrará la prevención del acoso dentro de su sistema de prevención de riesgos laborales.

A estos efectos:

- Se tendrán en consideración los riesgos psicosociales relacionados con la organización del trabajo.
- Se analizarán, cuando resulte procedente, aquellos factores que puedan favorecer situaciones de acoso.
- Se adoptarán medidas preventivas cuando se detecten circunstancias de riesgo.
- Se fomentará la participación del Servicio de Prevención en las actuaciones preventivas.

La evaluación de riesgos psicosociales no sustituye al procedimiento previsto en este Protocolo, pero constituye una herramienta complementaria para mejorar el entorno laboral.

31. Coordinación con empresas externas

Cuando en los centros de trabajo municipales desarrollen su actividad personas pertenecientes a empresas contratistas, concesionarias o proveedoras, el Ayuntamiento promoverá la coordinación preventiva prevista en la normativa de prevención de riesgos laborales.

A tal efecto podrá:

- Informar sobre la existencia del presente Protocolo.
- Exigir el respeto a las normas de convivencia y prevención del acoso.
- Coordinar actuaciones con la empresa correspondiente cuando los hechos afecten a personal de ambas organizaciones.

Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades propias de cada entidad empleadora.





**AYUNTAMIENTO
DE
13450 BRAZATORTAS
(Ciudad Real)**

32. Protección de las personas especialmente vulnerables

El Ayuntamiento prestará especial atención a la protección de aquellas personas que, por sus circunstancias personales o profesionales, puedan encontrarse en una situación de mayor vulnerabilidad.

Entre otras:

- Personal de nueva incorporación.
- Personal temporal.
- Personal en prácticas.
- Personas becarias.
- Personal de programas de empleo.
- Víctimas de violencia de género.
- Personas con discapacidad.
- Personas LGTBI+, cuando las conductas discriminatorias estén relacionadas con el sexo o con estereotipos de género.

Las medidas preventivas deberán adaptarse a las necesidades específicas de estos colectivos.

33. Seguimiento de las medidas preventivas

El seguimiento de las actuaciones preventivas corresponderá a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad o, en su defecto, al órgano que tenga atribuidas dichas funciones.

Anualmente se realizará una evaluación que incluirá, al menos:

- Acciones formativas desarrolladas.
- Actividades de sensibilización realizadas.
- Número de personas participantes.
- Incidencias detectadas.
- Propuestas de mejora.
- Necesidades formativas identificadas.

La información se presentará de forma agregada y anonimizada, garantizando en todo momento la confidencialidad de los datos personales.

34. Revisión continua

El Ayuntamiento impulsará un proceso de mejora continua de las medidas preventivas previstas en este Protocolo.

Para ello se tendrán en cuenta:

- Las modificaciones normativas.





**AYUNTAMIENTO
DE
13450 BRAZATORTAS
(Ciudad Real)**

- Las recomendaciones de las autoridades competentes en materia de igualdad y prevención de riesgos laborales.
- La experiencia obtenida en la aplicación del Protocolo.
- Los resultados de las evaluaciones periódicas.
- Las propuestas formuladas por la representación legal del personal, cuando exista.

Las revisiones tendrán como finalidad adaptar el Protocolo a las necesidades reales de la organización y reforzar su eficacia preventiva.

CAPÍTULO IV. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

35. Garantías del procedimiento de actuación.

El procedimiento de actuación ante una comunicación de presunto acoso sexual o por razón de sexo se sujetará a las siguientes garantías:

- **a) Respeto y protección a las personas:** Se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán 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. Se respetará la presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora. Las personas implicadas podrán ser asistidas por alguna persona representante unitaria o sindical u otra u otro acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren. Se podrá contar con asistencia de personal externo con formación especializada en la materia.
- **b) Derecho a la información:** Tanto la persona afectada por la presunta situación de acoso como la persona presunta acosadora tienen derecho, en la aplicación del protocolo, a conocer en todo momento la información sobre el desarrollo de la aplicación del mismo, los derechos y deberes que les asisten, sobre qué fase se está desarrollando y, en su caso, del resultado de dicha fase del protocolo. Esta información será proporcionada bien por el Comité asesor por los órganos competentes a los que se refiere este protocolo, dependiendo del momento en el que se encuentre la tramitación del mismo.
- **c) Confidencialidad:** Las personas que intervengan en el procedimiento o tengan conocimiento de la decisión que se adopte tendrán obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo, y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido del mismo. La intervención de personas en el procedimiento y el acceso a la





**AYUNTAMIENTO
DE
13450 BRAZATORTAS
(Ciudad Real)**

información del mismo quedarán limitados en todo momento a lo estrictamente necesario. Las terceras personas que intervengan en estos procedimientos firmarán una declaración expresa de confidencialidad.

- **d) Custodia de la documentación:** Toda la documentación de estos procedimientos se custodiará por el órgano administrativo competente para la tramitación con respeto a lo establecido en la normativa de protección de datos de carácter personal, o la Secretaría en su defecto.
- **e) Diligencia y celeridad:** La investigación y la decisión sobre la conducta denunciada deberán ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.
- **f) Imparcialidad y contradicción:** El procedimiento garantizará una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe para el esclarecimiento de los hechos.
- **g) Prohibición de represalias:** Se prohíbe expresamente cualquier tipo de actuación que pueda suponer una represalia contra las personas que hayan iniciado el procedimiento, efectúen declaración testifical o participen en la investigación de los hechos. Las personas que inicien el procedimiento deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguna de las personas intervinientes será sancionada, en su caso, de acuerdo con el régimen disciplinario del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- **h) Restitución de derechos:** Las víctimas de acoso tendrán derecho a que se les restituyan las condiciones de trabajo en que se encontraban antes del mismo, si estas hubieran sido modificadas.
- **i) Protección de la salud:** Las posibles consecuencias de las conductas de acoso sobre las víctimas deberán ser tratadas desde la perspectiva de la salud laboral y así deberán abordarse para su tratamiento.

36. Procedimiento de actuación.

El procedimiento de actuación regulado en este protocolo se articula a través de cuatro fases.

36.1. Fase 1: Iniciación del procedimiento.





**AYUNTAMIENTO
DE
13450 BRAZATORTAS
(Ciudad Real)**

- **36.1.1.** El procedimiento de actuación frente a situaciones de presunto acoso sexual y por razón de sexo se iniciará a partir de la presentación de una solicitud telemática para la activación del presente protocolo (en adelante, "comunicación"), conforme al modelo que se recoge en el anexo I, que se dirigirá al Servicio de Recursos Humanos. Dicho modelo se encontrará disponible en el portal de personal del Ayuntamiento.
- **36.1.2.** La unidad responsable de la recepción y tramitación de las comunicaciones de presunto acoso, designada por el Servicio de Recursos Humanos, dispondrá de los medios adecuados para garantizar la confidencialidad de la información, así como para evitar su difusión más allá del ámbito de las personas que intervengan en el procedimiento.
- **36.1.3.** Tienen legitimidad para presentar la comunicación:
 - a) La persona presuntamente acosada.
 - b) La representación unitaria de la persona presuntamente acosada: Delegados o delegadas de personal, juntas de personal y Comités de empresa.
 - c) Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de presunto acoso sexual o por razón de sexo.

En el caso de que la comunicación de presunto acoso sea presentada por persona distinta a la que sufra el presunto acoso, se pondrá en conocimiento de esta y la unidad responsable de la recepción y tramitación de la comunicación, recabará su consentimiento expreso para realizar las actuaciones reguladas en el presente protocolo, debiendo manifestarse el mismo en el plazo máximo de dos días hábiles. En ningún caso serán objeto de tramitación denuncias anónimas.

36.2. Fase 2: Valoración inicial de la comunicación.

- **36.2.1.** El Servicio de Recursos Humanos, en el plazo máximo de dos días hábiles, remitirá la comunicación a la persona que ostente la Presidencia del Comité asesor para situaciones de acoso sexual y por razón de sexo (en adelante Comité), establecido en el anexo IV. En caso de que la comunicación se haya presentado por persona distinta de la presunta acosada, el traslado de la comunicación al Comité asesor incluirá la manifestación del consentimiento o, en su caso, la indicación de que no se ha obtenido respuesta al requerimiento.

La unidad responsable de la recepción y tramitación de la comunicación que tenga información o disponga de documentación que pudiera considerar útil para la valoración de la misma remitirá, de oficio, a la mayor brevedad posible, al Comité un informe





**AYUNTAMIENTO
DE
13450 BRAZATORTAS
(Ciudad Real)**

indicativo de tales extremos, sin perjuicio de que el Comité pueda recabar a lo largo de la tramitación la información que considere necesaria.

- **36.2.2.** El Comité se reunirá en el plazo máximo de dos días hábiles a contar desde que reciba la comunicación y en el plazo máximo de diez días hábiles, realizará las actuaciones que resulten oportunas, con el objeto de determinar, con la mayor precisión posible, los hechos acaecidos, la identificación de la persona o personas que pudieran resultar responsables y las circunstancias relevantes que concurran en unos y otros.

A tal efecto, podrá solicitar la colaboración del Servicio de Prevención para que informe sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en la unidad implicada, así como de otros datos sobre posibles antecedentes y/o indicadores de interés para el caso.

- **36.2.3.** Tras la realización de las actuaciones iniciales, el Comité emitirá un informe-propuesta de valoración inicial que contendrá alguna de las siguientes conclusiones: 1.^a Proponer al órgano competente el archivo de las actuaciones, motivando su propuesta en alguna de las siguientes circunstancias:
 - a) Desistimiento de la persona legitimada para presentar la comunicación.
 - b) Falta de consentimiento para la tramitación del procedimiento, cuando la comunicación de presunto acoso hubiese sido presentada por persona distinta a la presuntamente acosada.
 - c) Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - d) Cuando se tuviera conocimiento de la incoación de un procedimiento penal o disciplinario por los mismos hechos.En los supuestos previstos en las letras a) y b), si en la valoración inicial de la comunicación el Comité detecta indicios claros de que los hechos declarados puedan ser constitutivos de delito, lo pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal.

2.^a Abrir la fase de investigación, en el caso de que se apreciaran indicios que fundamenten la presunta situación de acoso, pudiendo proponer al órgano competente la aplicación de las medidas cautelares que considere necesarias.

3.^a Proponer al órgano competente la incoación de un procedimiento disciplinario, cuando del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta disciplinaria distinta del acoso.

36.3. Fase 3: Investigación.

- **36.3.1.** Acordada la apertura de esta fase del procedimiento, el Comité llevará a cabo una investigación en el plazo máximo de un mes, en la que se seguirán las pautas que se indican en el anexo V.





**AYUNTAMIENTO
DE
13450 BRAZATORTAS
(Ciudad Real)**

- **36.3.2.** La persona que ostente la Secretaría del Comité realizará las actuaciones pertinentes para recabar la información complementaria que pueda existir, con objeto de determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso, de lo que se informará a la persona presuntamente acosadora.

A tales efectos, todos los servicios y organismos autónomos del Ayuntamiento de Brazatortas que se hayan adherido al protocolo, deberán colaborar con la persona que ostente la Secretaría del Comité, con el fin de recabar todos los elementos de juicio necesarios para concluir la investigación.

- **10.3.3.** Al término de dicha investigación, la persona que ostente la Secretaría redactará un informe-propuesta, con el contenido mínimo establecido por el anexo V, que elevará al Comité para su aprobación.
- **10.3.4.** Una vez aprobado por el Comité el informe-propuesta final de conclusiones, la persona que ostente la Presidencia o la Secretaría remitirá el mismo a la Concejalía con competencias delegadas en la materia.

36.4. Fase 4: Finalización del procedimiento.

- **36.4.1.** La Alcaldía, o Concejalía con competencias delegadas en la materia, una vez recibido el informe-propuesta, en un plazo máximo de 10 días naturales desde su recepción, y a la vista de este, podrá adoptar alguna de las siguientes decisiones:
 1. Poner los hechos en conocimiento del Ministerio Fiscal, si se estima que los mismos pudieran ser constitutivos de delito.
 2. Proponer o acordar la iniciación de un procedimiento disciplinario, cuando exista base racional suficiente que fundamente la presunta existencia de acoso, o en los casos que, aunque la conducta no se pueda calificar de presunto acoso, pueda ser constitutiva de otra falta disciplinaria, junto con las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida.
 3. Proponer o acordar medidas preventivas o correctoras necesarias para el caso de que no exista situación de acoso, pero sí pueda haber situaciones de conflicto, que no sean constitutivas de infracción disciplinaria.
 4. Acordar el archivo del expediente por no existir situación de acoso o cuando no sea posible su verificación, dando por finalizado el proceso.
- **36.4.2.** La decisión que se adopte se notificará a las partes implicadas, tanto a la persona presuntamente acosada como a la persona presuntamente acosadora.





**AYUNTAMIENTO
DE
13450 BRAZATORTAS
(Ciudad Real)**

37.- Información, seguimiento y control.

1. El seguimiento de la ejecución y aplicación de las medidas preventivas y correctoras adoptadas corresponderá al Comité Asesor.
2. Se informará de las medidas preventivas y correctoras adoptadas a los delegados y a las delegadas del personal, preservando los datos identificativos de las personas implicadas.

ANEXO IV. COMITÉ ASESOR PARA SITUACIONES DE ACOSO.

El Comité Asesor para situaciones de acoso en el Ayuntamiento de Brazatortas es un órgano colegiado de consulta y asesoramiento en los casos de acoso laboral sujetos a este protocolo.

El Comité Asesor estará compuesto por, al menos, tres personas con formación en materia de igualdad, preferentemente relacionada con la materia objeto de este protocolo.

Sus miembros serán nombrados por el órgano municipal competente, a propuesta de la Concejalía de Recursos Humanos o de Alcaldía.

Este Comité podrá renovarse periódicamente y se sustituirán sus integrantes en caso de concurrir causa legal de abstención y/o recusación. Deberán abstenerse las personas que incurran en alguna de las causas de abstención y recusación establecidas en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

No podrán ser parte de la comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto.

El Comité establecerá sus propias normas de funcionamiento y para ello se aprobará un Reglamento de funcionamiento interno. Hasta tanto se apruebe este Reglamento de funcionamiento interno, será de aplicación las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público relativo al funcionamiento de los órganos colegiados.

En la composición del Comité se procurará la representación equilibrada de mujeres y hombres y junto con las personas titulares se designará una persona suplente.

En caso de no haberse producido la designación de las personas miembro, se podrá emplear la siguiente:

1. Presidencia: Concejal/a de Personal o Recursos Humanos, o de Igualdad, si lo hubiera.
2. Secretaría: Secretario/a de la Entidad.





**AYUNTAMIENTO
DE
13450 BRAZATORTAS
(Ciudad Real)**

3. Representante sindical de Personal Laboral.
4. Representante sindical de Personal Funcionario.
5. Consultoría externa, en su caso.

ANEXO V. PAUTAS DE INVESTIGACIÓN.

1.- Pautas de investigación para la recopilación de información.

La investigación de los hechos se debería hacer mediante distintas pruebas como entrevistas a las partes, entrevistas a testigos, visitas de inspección al lugar, testimonios, revisión de documentación, etc. En todo caso esta investigación debe ser impulsada de oficio, efectuándose de manera inmediata, rigurosa, minuciosa y objetiva estableciendo un control documental de las actuaciones realizadas.

En las entrevistas se deberá tomar declaración a la persona presuntamente acosada, a las personas que efectúen declaraciones testificales, si las hubiese, y al presunto/a acosador/a.

Durante la misma las personas intervinientes podrán estar acompañadas por una persona de su elección.

En la toma de declaración se escuchará a las partes y a quienes intervengan como testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención, de acuerdo con las siguientes pautas:

- a) Presentación de los miembros del Comité y de los intervinientes, explicando el proceso a seguir.
- b) Información a las partes del inicio del proceso.
- c) Rebajar la tensión emocional, sin identificarse con ninguna de las partes.
- d) Aclarar dudas sobre el proceso y preguntas de las partes.
- e) Analizar vivencias presentadas.
- f) Identificar las posiciones de las partes y sus intereses.
- g) Resumir cronológicamente la situación.
- h) Nunca utilizar como ejemplo otros casos investigados.
- i) La declaración comenzará por la persona presuntamente acosada, continuando con el/la presunto/a acosador/a, las personas que efectúen declaración testifical a propuesta de la persona presuntamente acosada y, finalmente, las personas que efectúen la prueba testifical a propuesta del presunto/a acosador/a.

La investigación se desarrollará con el mayor respeto a los derechos de las partes afectadas, que tendrán derecho a conocer la documentación que obre en el procedimiento, garantizándose, en todo caso, el cumplimiento de la normativa de protección de datos de carácter personal.





**AYUNTAMIENTO
DE
13450 BRAZATORTAS
(Ciudad Real)**

Durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán presentar alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por el Comité. Asimismo, podrán proponer la práctica de pruebas sobre los hechos relevantes para la decisión del procedimiento, propuesta que el Comité solo podrá rechazar cuando sean manifiestamente improcedentes o innecesarias, mediante decisión motivada.

2.- Informe-propuesta final.

El informe-propuesta final debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- a) Relación nominal de las personas que han participado, componentes del Comité, la persona presuntamente acosada, la persona presuntamente acosadora y las personas que han efectuado las declaraciones testificales.
- b) Antecedentes de hecho, circunstancias de la comunicación de presunto acoso, agravantes que pudieran darse como: Reincidencia; alevosía; abuso de superioridad o confianza, número de personas afectadas, presiones o coacciones sobre las personas afectadas, personas que han efectuado las declaraciones testificales, etc.
- c) Relación de intervenciones realizadas a lo largo del proceso, argumentos expuestos por las partes, testimonios, comprobación de pruebas, cuestionarios, diligencias practicadas.
- d) Resumen cronológico de los principales hechos.
- e) Declaración de posible existencia o no de conducta de acoso.
- f) Propuesta de medidas correctoras y paliativas del caso.

Tras su aprobación por el Pleno de la Corporación, el protocolo entrará en vigor al día siguiente de la publicación de su texto íntegro en el Boletín Oficial de la Provincia, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.

ANEXO I. FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO

1. Datos de la persona denunciante.

- Nombre y apellidos:
- DNI/NIE:
- Puesto o relación con el Ayuntamiento:
- Teléfono de contacto:
- Correo electrónico:

2. Datos de la persona presuntamente acosadora:





**AYUNTAMIENTO
DE
13450 BRAZATORTAS
(Ciudad Real)**

- Nombre y apellidos:
- Puesto o relación con el Ayuntamiento:

3. Tipo de acoso que se denuncia (Señalar lo que proceda)

- ☐ Acoso laboral.
- ☐ Acoso sexual.
- ☐ Acoso por razón de sexo.
- ☐ Acoso por orientación o identidad LGTBI+
- ☐ Otros (especificar)

4. Descripción de los hechos (Indicar fechas, lugares, conductas concretas, frecuencia y cualquier otro dato relevante):

5. Testigos o personas conocedoras de los hechos

- Nombre y apellidos:
- Datos de contacto:

6. Documentación aportada.

- ☐ Sí (especificar):
- ☐ No

7. Solicitud de medidas de protección inmediatas

- ☐ Sí (indicar cuáles):
- ☐ No

8. Declaración





**AYUNTAMIENTO
DE
13450 BRAZATORTAS
(Ciudad Real)**

La persona firmante declara que la información facilitada es veraz y solicita al Ayuntamiento de Brazatortas la aplicación del Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo. Firma de la persona denunciante

En Brazatortas de de 20...





**AYUNTAMIENTO
DE
13450 BRAZATORTAS
(Ciudad Real)**

ANEXO II DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DE TOLERANCIA CERO. AYUNTAMIENTO DE BRAZATORTAS

El Pleno de la Corporación del Ayuntamiento de Brazatortas declara su compromiso firme e inequívoco con la prevención y erradicación de cualquier forma de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación o identidad LGTBI+ en el ámbito municipal.

La Corporación Municipal manifiesta que:

1. No se tolerará ningún comportamiento que atente contra la dignidad de las personas.
2. Se garantizará la igualdad de trato y la no discriminación.
3. Se protegerá especialmente a las personas LGTBI+ frente a cualquier conducta ofensiva o discriminatoria.
4. Se actuará con rapidez, confidencialidad e imparcialidad ante cualquier denuncia.
5. No se permitirá ningún tipo de represalia contra quienes denuncien o colaboren en la investigación de los hechos.
6. El Ayuntamiento promoverá un entorno laboral y organizativo basado en el respeto, la convivencia y la dignidad de todas las personas.

En Brazatortas, a ____ de ____ de 20__

**ANEXO III CARTEL INFORMATIVO PARA DEPENDENCIAS MUNICIPALES AYUNTAMIENTO DE BRAZATORTAS
POLÍTICA DE TOLERANCIA CERO FRENTE AL ACOSO.**

El Ayuntamiento de Brazatortas garantiza un entorno de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo.

Se prohíbe expresamente:

- El acoso laboral.
- El acoso sexual.
- El acoso por razón de sexo.
- El acoso o discriminación hacia personas LGTBI+.

Si sufres o presencias cualquier situación de acoso:

1. Puedes presentar denuncia ante la Alcaldía o algún concejal. Se actuará con confidencialidad, rapidez e imparcialidad.
2. Está prohibida cualquier forma de represalia contra los denunciantes de este tipo de situaciones de acoso.
3. Este Ayuntamiento no tolera ninguna conducta que atente contra la dignidad de las personas.





**AYUNTAMIENTO
DE
13450 BRAZATORTAS
(Ciudad Real)**

Contra el presente acuerdo que pone fin a la vía administrativa, de conformidad con lo que establece el artículo 52 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, puede interponer alternatively recurso de reposición potestativo ante el órgano que ha dictado el acto notificado, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante la Sección de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal de Instancia de Ciudad Real, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. La interposición del recurso de reposición potestativo impide interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

En Brazatortas a 28 de Septiembre de 2026
El Alcalde

Fdo.: Pablo Toledano Dorado.

