PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PRUNA[1]

[1] Con el presente protocolo, que se negociará por la comisión negociadora del plan de igualdad se da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 LOI, RD 901/2020 y art. 12 LOGILS.

Ayuntamiento de
Pruna

ÍNDICE

1. COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE PRUNA EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZON DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

2.1.2. Identificación de conductas

2.1.2.1. Definicion y conductas constitutivas de acoso sexual

2.1.2.2. Definicion y conductas constitutivas de acoso por razon de sexo

2.1.2.3. Violencia en el ámbito digital

2.1.2.4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

2.1.2.5. Sujetos activos y sujetos pasivos

2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

2.2.1. Contextualizacion

2.2.2. Determinacion de la comisión instructora para los casos de acoso

2.2.3. El inicio del procedimiento

2.2.4. El Procedimiento informal

2.2.5. El Procedimiento formal

2.2.6. La resolucion del expediente de acoso

2.2.7. Seguimiento

3. INTERPRETACIÓN, DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO, VIGENCIA, ENTRADA EN VIGOR Y REVISIÓN, ADECUACIÓN A NORMAS LEGALES O CONVENCIONALES

4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN.

5. ANEXOS

Ayuntamiento de
Pruna

1 COMPROMISO DE AYUNTAMIENTO DE PRUNA EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

Con el presente protocolo, el Ayuntamiento de PRUNA manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, el Ayuntamiento de PRUNA quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, el Ayuntamiento de PRUNA asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en AYUNTAMIENTO DE PRUNA, así como a las personas usuarias del Ayuntamiento y de centros dependientes del mismo.
La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, el Ayuntamiento de PRUNA no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse, en caso de ser una persona usuaria del Ayuntamiento, sobre la cual el Ayuntamiento pueda tener alguna vinculación, se procederá a ejercer las medidas cautelares de protección al trabajador/a acudiendo a iniciar los procedimientos administrativos para poder resolver el conflicto, en el caso de ser un usuario/a sobre el que el Ayuntamiento no tenga ningún tipo de vinculación acudirá a la vía judicial en defensa de la persona trabajadora acosada, en todos los casos se tomarán las medidas cautelares.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; En el servicio de ayuda a domicilio, quedan expresamente incluidos los domicilios de las personas usuarias, así como cualquier otro espacio en el que el personal realice tareas de atención, acompañamiento o apoyo vinculadas al servicio.

b) En los lugares donde se abonen las retribuciones, se realicen descansos o comidas, o se utilicen instalaciones sanitarias, de aseo o vestuarios con ocasión del trabajo.

c) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);

d) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;

e) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo. En los desplazamientos, viajes, eventos y actividades sociales o formativas relacionados con el trabajo. Se incluyen expresamente los desplazamientos entre los domicilios de las personas usuarias del servicio de ayuda a domicilio y los que se realicen durante las tareas de acompañamiento o las gestiones propias del servicio.

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

En efecto, el Ayuntamiento de PRUNA al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas– sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

PRUNA a 27 de Octubre del 2026

AYUNTAMIENTO DE PRUNA
ALCALDÍA

Dª Aránzazu Pérez Perales.
Ayuntamiento de PRUNA

2 CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, el Ayuntamiento de PRUNA implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que ha sido negociado y acordado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual y la integridad moral en los términos en los que se dirá. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.

2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

3. Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

2.1 LA TUTELA PREVENTIVA

2.1.1 Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo –incluidos los cometidos en el ámbito digital- además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

El Ayuntamiento de PRUNA formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en el Ayuntamiento de PRUNA.

El Ayuntamiento de PRUNA, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la

persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como, la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aún y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo generan siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito del AYUNTAMIENTO DE PRUNA no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, esto es, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos el Ayuntamiento de PRUNA, así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, el Ayuntamiento de PRUNA sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

2.1.2 Identificación de conductas

2.1.2.1 Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, constituye 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectos o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos físicos:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.1.2.2 Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo:

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 de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado.
- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas.

En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas:

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.

3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual con la persona.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.1.2.3 Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un

contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología[2], el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla

Acoso sexual en línea				
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos (2)	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4)	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)

(1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.
(2) Incluye los actos de "upskirting" (o "bajo falda") y la toma de "creepshots" (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone ("pornografía falsa") utilizando inteligencia artificial.
(3) Revelar información personal o la identidad.
(4) Revelar la orientación sexual.
(5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.
(6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico (7)

(7) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

[2] Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

2.1.2.4 Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que **eviten la comisión de delitos** y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, **delitos contra la integridad moral** hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: *"El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad".*

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, **delitos contra la libertad sexual**, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

2.1.2.4.1 CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).

2.1.2.4.2 CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).

2.1.2.4.3 CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).

2.1.2.4.4 CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).

2.1.2.4.5 CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

La descripción de los tipos delictivos se encuentra recogida en el Anexo I de este Protocolo.

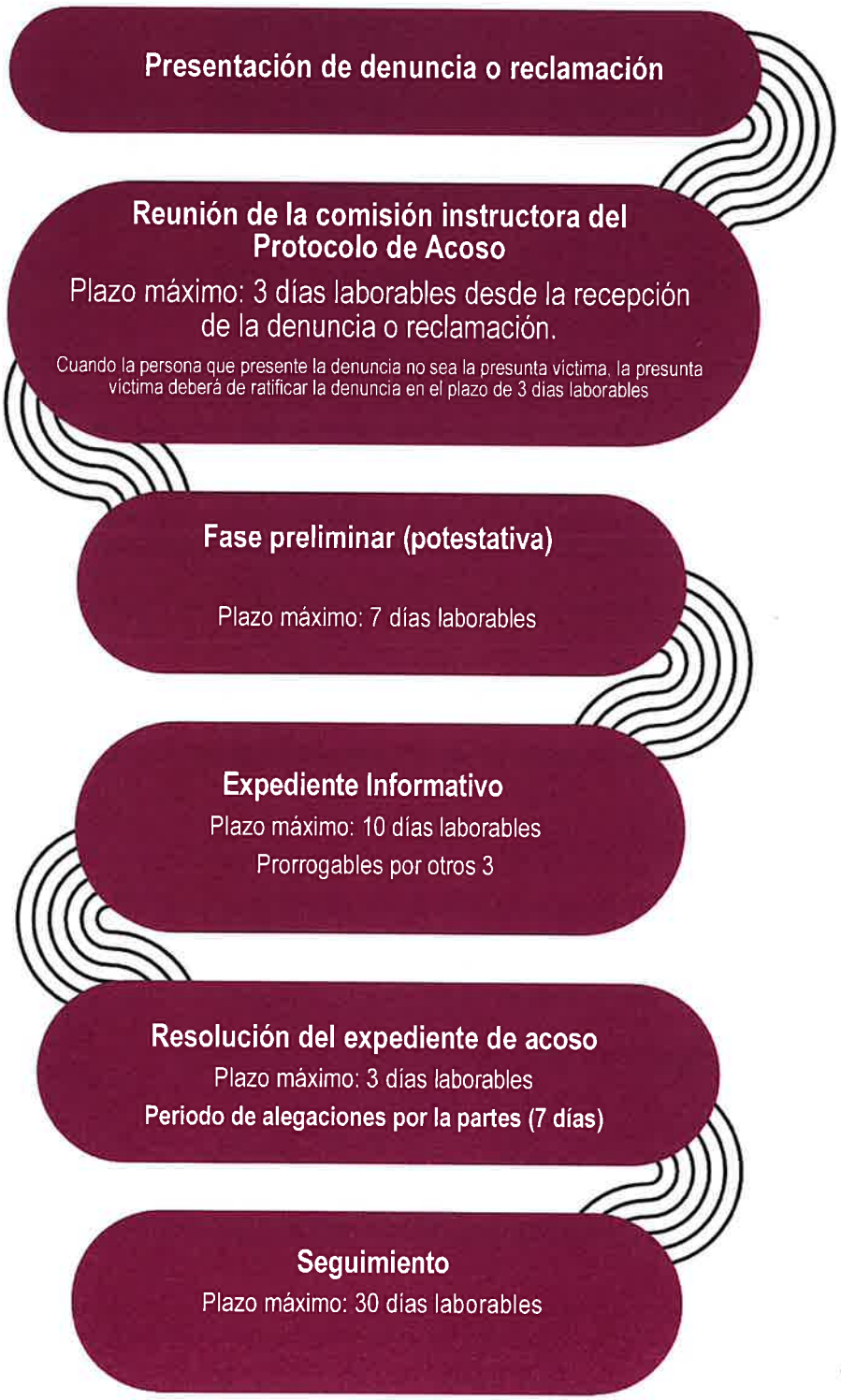
2.1.2.5 Sujetos activos y pasivos

Sujetos activos: Se considerarán sujetos activos de acoso a las y los superiores jerárquicos, compañeros y compañeras (de igual o inferior nivel), clientela o usuarios/as, personas colaboradoras y proveedoras y, otras personas relacionadas con la víctima por causa del trabajo.

Sujetos pasivos: En lo que respecta a la aplicación del presente Protocolo se entenderán como tales las trabajadoras y los trabajadores del Ayuntamiento de PRUNA, con independencia de su nivel jerárquico o de la naturaleza de su relación laboral.

2.2 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



2.2.1 Contextualización

Aunque el establecimiento de medidas preventivas debiera impedir la existencia de casos concretos de acoso sexual o por razón de sexo en el Ayuntamiento de PRUNA, a través de este protocolo se diseñan la implementación de cauces para la asistencia y el acompañamiento de las personas afectadas y la resolución de los posibles conflictos concretos, a través de procedimientos estandarizados.

Los procedimientos para la resolución de conflictos concretos que se den en el Ayuntamiento de PRUNA pueden ser de dos tipos:

a) Procedimiento informal

b) Procedimiento formal.

La tramitación de un procedimiento u otro tendrá que ver con la gravedad de la conducta a valorar y la pretensión de la víctima.

Una vez recepcionada la queja o denuncia se le asignará un código alfanumérico como garantía de confidencialidad.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, constituirá, de entre sus miembros, un Comité de Investigación Interno, para las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

2.2.2 Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada íntegramente por miembros componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad y de forma paritaria (mismo número de miembros de la parte social y de la entidad local), siendo estos:

En representación del Ayuntamiento:

Mª Aránzazu Pérez Perales

Diego Jiménez Jiménez

En representación de la plantilla,

Araceli Amaya Blanco

Estefania Cabeza García

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

Por el Ayuntamiento: Alejandro Luque
Por la Representación de la Plantilla: Rafael Partida Rodríguez

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas, sin perjuicio de la recusación de algunos de sus miembros por las causas previstas en la normativa del procedimiento administrativo común.

La Comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir 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, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada la Comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección del Ayuntamiento de PRUNA la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

2.2.3 El inicio del procedimiento

El procedimiento de actuación se inicia con una solicitud de intervención por escrito y registrada en sobre cerrado que se dirigirá al Centro de la Policía Local, a la atención de Domingo J. Martínez López, este sobre se entregará con toda celeridad a la presidencia la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad. La descripción de los hechos y la documentación que, en su caso, acompañe al escrito de solicitud se presentará en sobre cerrado para abrir por la persona que ostente la presidencia de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, y le den traslado inmediato a la Comisión Instructora.

La denuncia deberá contener, al menos:

- Descripción detallada del hecho o hechos conflictivos.
- Identificación de la persona denunciada.
- Testigos de dichos hechos, indicando sus nombres y apellidos.
- Práctica de pruebas que se solicitan.

También quedará plenamente garantizada la confidencialidad en caso de presentación telemática de la solicitud a través del correo electrónico jefeplpruna@gmail.com, en caso de recibir la denuncia por este medio, se le dará traslado con total celeridad a la presidencia de la Comisión de seguimiento, que dará traslado a la Comisión de Instrucción, dado que este figura forma parte de la Comisión de Instrucción

La solicitud puede provenir:

- De la persona presuntamente acosada.
- De la representación legal de la persona presuntamente acosada.
- De las personas titulares de los órganos administrativos o departamentos que tengan conocimiento del posible acoso.
- De los Delegados y las Delegadas de Prevención del Comité de Seguridad y Salud de la empresa en que presta servicios la persona presuntamente acosada.
- Cualquier otra persona o personas que tengan conocimiento de algún acto de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo podrán denunciar personalmente o por medio de terceras personas, al presunto acosador o acosadora.

En caso de que la solicitud de intervención no la presente directamente la persona afectada, se pondrá en su conocimiento y se deberá contar con su consentimiento expreso para iniciar las actuaciones señaladas en este Protocolo.

En ningún caso serán objeto de tramitación solicitudes anónimas ni aquéllas en las que la persona afectada no dé su consentimiento para la puesta en marcha del procedimiento de actuación.

En los Anexos se contiene impreso modelo de solicitud de investigación por acoso, el cual deberá adjuntarse al sobre cerrado, que contendrá el Anexo II (impreso modelo de denuncia), junto con el resto de la documentación.

Ambos anexos deberán ser cumplimentados para iniciar el procedimiento y se hallarán accesibles a todas las personas de la plantilla (Página Web o intranet del Ayuntamiento de PRUNA).

La Comisión de Seguimiento convocará sesión extraordinaria y urgente para poner en conocimiento del resto de integrantes de la recepción de dicha solicitud e informar del traslado de la misma a la Comisión instructora.

2.2.4. Procedimiento informal

La Comisión Instructora para las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que se entrevistará con las personas afectadas y se encargará de conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo reclamar la intervención si lo estima necesario de tercera persona o persona experta, todo ello con la finalidad de conseguir la interrupción de las situaciones y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

El procedimiento informal a efectos del procedimiento comprende las siguientes opciones y actuaciones:

- La Comisión Instructora para los casos de acoso se reunirá en el plazo de diez días hábiles desde la recepción del escrito de solicitud de intervención.

- La Comisión Instructora podrá decidir entre las siguientes opciones alternativas:

  -Archivar la solicitud, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

  a) Desistimiento de la persona solicitante.

  b) Falta de objeto o insuficiencia de indicios.

  c) Resolución del contenido de la solicitud por actuaciones previas.

  d) Si del análisis del caso se dedujera la Comisión de alguna otra falta distinta del acoso y tipificada como infracción disciplinaria, proponiendo la incoación del expediente que corresponda.

  -En el caso de que la situación en un primer momento no pudiera ser calificada como acoso sexual o por razón de sexo u otra discriminación, pero se diera la circunstancia de que si no se actuase podría acabar deteriorándose el clima laboral, la Comisión Instructora podrá intervenir mediando en el conflicto, siempre que exista aceptación expresa por ambas partes y previa notificación a la Jefatura de Recursos Humanos Ayuntamiento de PRUNA.

  En su caso la mediación se llevará a cabo con el objetivo de llegar a acuerdos entre las partes y posibilitar un cauce de comunicación entre ellas.

  -Si existen indicios de acoso sexual o por razón de sexo, la Comisión Instructora continuará la tramitación del procedimiento formal, pudiendo proponer la aplicación de las medidas cautelares que aconseje la valoración inicial. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Si la persona trabajadora que realiza la queja no queda satisfecha con la solución propuesta o la misma es incumplida por la persona agresora podrá presentar la denuncia a través del procedimiento formal.

La Comisión Instructora emitirá informe de lo actuado que comunicará a la Comisión de Seguimiento y Evaluación y a la dirección de Recursos Humanos que custodiará el archivo de las actuaciones. La Comisión realizará un seguimiento periódico de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas.

2.2.5. Procedimiento formal

1. **Evaluación inicial**

a. Recibida la denuncia por la Comisión Instructora, ésta se reunirá con el objeto de resolver, en un plazo máximo de 3 días hábiles, sobre la admisión a trámite de la denuncia.

b. Cuando la persona que presenta la denuncia no sea la afectada se solicitará la ratificación por escrito de ésta última y una vez confirmada, se iniciarán las actuaciones previstas en este Protocolo.

La ratificación por escrito de la denuncia deberá presentarse en el plazo máximo de tres días desde la recepción del escrito de la Comisión por el que se requiere.

c. Después de este primer contacto y usando los datos objetivos previamente conocidos sobre el caso y todo el asesoramiento necesario, la Comisión podrá:

- No admitir a trámite dicha solicitud, cuando no se cumplan las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo. En todo caso, se emitirá informe motivado y se procederá al archivo inicial del procedimiento que será comunicado a la parte denunciante, indicando la posibilidad de oposición en el plazo máximo de tres días hábiles desde la comunicación del archivo inicial, con la aportación de la documentación que considere.
- Admitir a trámite la denuncia e iniciar el procedimiento según lo previsto en este Protocolo.

2. **Medidas cautelares**

En los casos de denuncia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión podrá solicitar cautelarmente la separación de la presunta víctima y el presunto acosador o acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (art. 21.1) y en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la Violencia de Género de Andalucía (art. 53), mediante escrito que dirigirá a la Dirección de Recursos Humanos Ayuntamiento de PRUNA.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la presunta víctima y el presunto/a acosador/a un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

3. **Tramitación**

a. Admitida a trámite la denuncia la Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá un plazo máximo de 30 días naturales para la resolución del procedimiento.

La Comisión en función de la naturaleza de los hechos descritos en la denuncia podrá decidir el nombramiento de una persona instructora externa especializada en la resolución de conflictos de acoso sexual y por razón de sexo.

Si, por causas excepcionales, se necesitara un plazo mayor al establecido para la resolución del procedimiento, la Comisión Instructora solicitará a la Comisión de Seguimiento y Evaluación la ampliación del plazo, con causa motivada.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación habrá de aprobar dicha ampliación solicitada.

b. Nombrada la Comisión Instructora, se comunicará a la parte denunciante y a la denunciada el inicio del procedimiento, la composición y competencias de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, y el nombramiento de la Comisión Instructora que llevará a cabo la instrucción del expediente y, sus competencias.

Tanto la presunta víctima como la presunta persona acosadora podrán recusar a las y los miembros de la Comisión INSTRUCTORA, en el transcurso de los tres días siguientes hábiles a la recepción del escrito en el que se comunica el inicio del procedimiento, la composición y competencias de la Comisión y, la composición y competencias del Comité de Investigación.

En el escrito de recusación que se presente, las partes podrán solicitar que se aparte del procedimiento las personas que consideren, tienen algún tipo de interés en el asunto por alguna de estas causas:

- Tener una amistad íntima o una enemistad manifiesta con alguna de las personas interesadas en el procedimiento.
- Por mantener parentesco dentro del cuarto grado por consanguinidad o del segundo grado por afinidad con cualquiera de las personas interesadas en el procedimiento.
- Tener en el asunto un interés personal o pleito pendiente con alguna de las personas interesadas en el procedimiento.

Quienes sean miembros de la Comisión instructora, podrán inhibirse de la participación en el procedimiento, por existencia de las causas señaladas como motivo de recusación.

En el supuesto de inhibición o recusación de miembros de la Comisión Instructora, la parte a cuya representación pertenezca la persona recusada o la que se haya inhibido, nombrará una persona en su sustitución.

Una vez iniciada la investigación, si las personas afectadas así lo desean, sólo tratarán con la Comisión Instructora y sólo explicarán su situación una vez y ante ella, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizándole la confidencialidad de la actuación y la agilidad en el trámite.

Durante todo el procedimiento, tanto la persona que presenta la denuncia como la persona presuntamente acosadora pueden ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por persona externa contratada por ellas, especialista en materia de acoso sexual o por razón de sexo o derecho laboral, por quién ostente en el Ayuntamiento de PRUNA la delegación de la prevención de riesgos laborales o la representación legal de las personas trabajadoras, siempre que no sean miembros de la Comisión Instructora.

c. La Comisión Instructora iniciará el proceso de recopilación de información, que desarrollará con la máxima rapidez, confidencialidad (tratamiento reservado de las denuncias que le confiere el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007), sigilo y participación de todas las personas implicadas (incluidos los testigos y todas aquellas personas que directa o indirectamente participen en este proceso). Deberá ser necesario proceder a entrevistar a las personas afectadas –persona presuntamente responsable de acoso o la persona afectada por acoso sexual o por razón de sexo–, testigos u otro personal de interés, si los hubiere.

En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto la persona presuntamente acosadora como la persona presuntamente acosada.

En esta fase, se ofrecerá a todas las partes la opción de presentar por escrito los hechos acaecidos o acudir personalmente a la entrevista. En caso de asistencia, ésta será totalmente confidencial, propiciando la Comisión Instructora un clima distendido y de confianza que favorezca el relato de los hechos, pudiendo estar acompañada por una persona que actúe de secretaria de las actuaciones, elegida a su solicitud, de entre las y los miembros de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Como complemento a los testimonios y documentos recogidos, la Comisión Instructora podrá recabar cuantas pruebas, informes o documentación sean necesarios para probar los hechos relativos al conflicto, incorporándolos al expediente.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este protocolo están obligadas a colaborar en la investigación cuando sean requeridas por la Comisión Instructora y a guardar la debida confidencialidad.

En el marco del procedimiento de gestión y resolución de reclamaciones por acoso, se recogerá expresamente, que en el caso de que la persona denunciante se encuentre de baja por IT, la comisión instructora del procedimiento debidamente acreditado/a, para llevar a cabo el encargo de la tramitación del expediente, pueda contactarle durante dicho periodo, única y exclusivamente a los efectos de recabar información necesaria para la instrucción del procedimiento, garantizándose en todo momento el respeto

a su estado de salud, el principio de mínima intervención, el derecho a la intimidad y a la desconexión digital, así como a la confidencialidad y demás garantía previstas en el protocolo y en la normativa vigente, siempre que de su autorización al respecto.

2.2.6. La resolución del expediente de acoso

Una vez finalizado el procedimiento, la Comisión Instructora redactará un informe final de conclusiones que remitirá a la Comisión de Seguimiento y Evaluación y a la dirección de Recursos Humanos del Ayuntamiento de PRUNA.

El informe final de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

a.- Relación nominal de las personas que integran la Comisión Instructora e identificación de la víctima y la presunta acosadora mediante el correspondiente código alfanumérico.
b.- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
c.- Actuaciones previas: Informe de valoración y propuesta de conclusiones.
d.- Otras actuaciones: Testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos, etc., e Informe de conclusiones y medidas propuestas concretas.
e.- Identificación de una fecha a corto y/o medio plazo para la supervisión y revisión posterior de la implantación de las medidas y de verificación de la ausencia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Sin perjuicio de cuantas medidas cautelares puedan adoptarse, la presentación de una acción en vía judicial dejará en suspenso el procedimiento que se contempla en este Protocolo.

La dirección del Ayuntamiento de PRUNA una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. Las partes dispondrán de un plazo de 7 días hábiles para presentar alegaciones a dicha propuesta de resolución.

Una vez consideradas las alegaciones oportunas por las partes, el informe definitivo será remitido al responsable del departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de PRUNA, así como a las partes implicadas, para así tomar las medidas necesarias en el marco de sus competencias.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

Ayuntamiento de PRUNA, podrá adoptar las medidas que considere oportunas en el caso de que haya existido una utilización manifiestamente maliciosa de este procedimiento, dado que las falsas denuncias de acoso son una manifestación de intimidación intolerable, pudiendo determinar la incoación de un procedimiento disciplinario.

En el supuesto de que no se constatase la realidad de la denuncia, la Comisión de Seguimiento y Evaluación deberá establecer la fórmula más adecuada para la rehabilitación personal y profesional de la persona acusada falsamente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección del Ayuntamiento de PRUNA procederá a:

a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa

en este sentido, las siguientes:

a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.

2. la suspensión de empleo y sueldo.

3. la limitación temporal para ascender.

4. el despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, las personas que ejercen la potestad de representación del Ayuntamiento de PRUNA (Alcalde o persona en quien delegue) mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de las personas que ejercen la potestad de representación del Ayuntamiento de PRUNA (Alcalde o persona en quien delegue).

Las personas que ejercen la potestad de representación del Ayuntamiento de PRUNA (Alcalde o persona en quien delegue) adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realizaciones de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas

las personas que prestan sus servicios en la empresa.

- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

2.2.7. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la persona responsable del departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de PRUNA, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

3 INTERPRETACIÓN, DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO, ENTRADA EN VIGOR Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO ADECUACIÓN A NORMAS LEGALES O CONVENCIONALES

Si en la aplicación del presente protocolo se produjera alguna duda sobre la interpretación, de conformidad con lo presente en el mismo, la Comisión de Seguimiento y Evaluación será competente en esta materia

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en igual fecha a la entrada en vigor del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de PRUNA, y se procederá a su comunicación y envío a la plantilla de la empresa, a través de correo electrónico o cualquier medio que garantice su recepción correcta[3], entregándole copia a los trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso, en la firma del contrato, manteniéndose vigente durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

[3] Podrá ser a través de correo electrónico, publicación en la intranet de la empresa, publicación en el tablón de anuncios o por escrito o cualquier otro medio que sirva para dicho objeto. Incluso, si asi se estima pertinente, de todos esos modos a la vez.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el Plan de Igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Además, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forme parte del Plan de Igualdad.

Si alguna norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente protocolo, quienes lo firman se comprometen a su inmediata adecuación.

Ayuntamiento de
Pruna

4 MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN LA EMPRESA AYUNTAMIENTO DE PRUNA

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

A LA PRESIDENCIA DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE PRUNA

SOLICITANTE
ϒ PERSONA AFECTADA ϒ DELEGADO/A DE PREVENCIÓN ϒ ÓRGANO DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL ϒ OTRA PERSONA

TIPO DE ACOSO
ϒ SEXUAL ϒ POR RAZÓN DE SEXO

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA							
APELLIDOS Y NOMBRE:					SEXO:	DNI/NIE:	
DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES:							
TIPO DE VÍA:	NOMBRE DE LA VÍA:						
NÚMERO:	LETRA:	KM EN LA VÍA:	BLOQUE:	PORTAL:	ESCALERA:	PLANTA:	PUERTA:
ENTIDAD DE POBLACIÓN:		MUNICIPIO:			PROVINCIA:	PAÍS:	COD. POSTAL:
TELÉFONO FIJO:	TELÉFONO MÓVIL:	CORREO ELECTRÓNICO:					

Ayuntamiento de
Pruna

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA	
CENTRO DE TRABAJO/UNIDAD DIRECTIVA:	PUESTO DE TRABAJO:

VINCULACIÓN LABORAL:

- Y PERSONAL FUNCIONARIO
- Y PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO
- Y PERSONAL LABORAL FIJO
- Y PERSONAL LABORAL TEMPORAL
- Y PERSONAL LABORAL INDEFINIDO NO FIJO
- Y OTROS: _____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

- Y NO
- Y SI (Especificar)
- [
- [
- [
- [
- [

En el caso de testigos, se deberá indicar su identificación

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA DENUNCIADA	
NOMBRE Y APELLIDOS:	CENTRO Y PUESTO DE TRABAJO/UNIDAD DIRECTIVA

VINCULACIÓN LABORAL:

- Y PERSONAL FUNCIONARIO
- Y PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO
- Y PERSONAL LABORAL FIJO
- Y PERSONAL LABORAL TEMPORAL
- Y PERSONAL LABORAL INDEFINIDO NO FIJO
- Y OTROS: _____

SOLICITUD, LUGAR, FECHA Y FIRMA

La persona abajo firmante **SOLICITA** el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo de _____.

En a de de

LA PERSONA SOLICITANTE

Cláusula de autorización de contacto durante situación de incapacidad temporal a incluir en el formulario de denuncia, ya sea en documento electrónico o en formato web (canal de denuncias o similar)

En el marco del presente procedimiento de gestión y resolución de denuncias por acoso, y conforme a lo dispuesto en el protocolo interno de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo, o cualquier otra situación ilicita la persona denunciante:

☐ AUTORIZA EXPRESAMENTE que, en caso de encontrarse en situación de incapacidad temporal (baja médica), la Comisión Instructora del procedimiento o, en su caso, el personal externo debidamente acreditado por la empresa encargado de la tramitación del expediente, pueda contactarle durante dicho período, única y exclusivamente a los efectos de recabar información necesaria para la instrucción del procedimiento, garantizándose en todo momento el respeto a su estado de salud, el principio de mínima intervención, el derecho a la intimidad y a la desconexión digital, así como la confidencialidad y demás garantías previstas en el protocolo y en la normativa vigente.

☐ NO AUTORIZA dicho contacto durante su situación de incapacidad temporal, y en su lugar DESIGNA como persona intermediaria de comunicación en el marco del procedimiento a:

Nombre completo: _____

DNI/NIE: _____

Teléfono de contacto: _____

Correo electrónico: _____

Mediante esta designación, la persona denunciante presta su consentimiento expreso para que dicha persona intermediaria pueda ser contactada por la Comisión Instructora o personal externo acreditado por la empresa, y pueda acceder a la información y documentación del expediente estrictamente necesaria para la tramitación del mismo, en nombre de la persona denunciante.

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en AYUNTAMIENTO DE PRUNA

NOTA DE CONFIDENCIALIDAD
La información de esta solicitud y el sobre cerrado adjunto, es confidencial según lo establecido en la normativa de protección de datos de carácter personal.

Ayuntamiento de
Pruna

SOLICITUD DE INVESTIGACIÓN POR ACOSO

A LA PRESIDENCIA DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE PRUNA

1	DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE (puede no coincidir con la persona afectada)	
PRIMER APELLIDO:	SEGUNDO APELLIDO:	NOMBRE:
DNI/NIE:	SEXO: HOMBRE MUJER	TELÉFONO:

2	NOTIFICACIÓN						
DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIÓN							
TIPO DE VÍA:	NOMBRE DE LA VÍA:						
NÚMERO:	LETRA:	KM EN LA VÍA:	BLOQUE:	PORTAL:	ESCALERA:	PLANTA:	PUERTA:
MUNICIPIO:			PROVINCIA:			PAÍS:	CÓD. POSTAL:
TELÉFONO FIJO:	TELÉFONO MÓVIL:	CORREO ELECTRÓNICO:					

3	DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA	
PRIMER APELLIDO:	SEGUNDO APELLIDO:	NOMBRE:
PUESTO DE TRABAJO:	SEXO: HOMBRE MUJER	TELÉFONO:

Ayuntamiento de
Pruna

4	LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LA DOCUMENTACIÓN ANEXA SE PRESENTA EN SOBRE CERRADO

5	SOLICITUD, LUGAR, FECHA Y FIRMA

La persona abajo firmante **SOLICITA** el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso sexual ypor razón de sexo, de _____

En a de de

LA PERSONA SOLICITANTE

5 ANEXOS

Ayuntamiento de
Pruna

ANEXO I

DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL
TÍTULO VIII DEL CÓDIGO

TÍTULO VIII

Delitos contra la libertad sexual

CAPÍTULO I

De las agresiones sexuales

Artículo 178.

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años, como responsable de agresión sexual, el que realice cualquier acto que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento. Sólo se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona.

2. Se consideran en todo caso agresión sexual los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.

3. Si la agresión se hubiera cometido empleando violencia o intimidación o sobre una víctima que tenga anulada por cualquier causa su voluntad, su responsable será castigado con la pena de uno a cinco años de prisión.

4. El órgano sentenciador, razonándolo en la sentencia, y siempre que no medie violencia o intimidación o que la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad o no concurran las circunstancias del artículo 180, podrá imponer la pena de prisión en su mitad inferior o multa de dieciocho a veinticuatro meses, en atención a la menor entidad del hecho y a las circunstancias personales del culpable.

Artículo 179.

1. Cuando la agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado como reo de violación con la pena de prisión de cuatro a doce años.

2. Si la agresión a la que se refiere el apartado anterior se cometiere empleando violencia o intimidación o cuando la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad, se impondrá la pena de prisión de seis a doce años.

Artículo 180.

1. Las anteriores conductas serán castigadas, respectivamente, con las penas de prisión de dos a ocho años para las agresiones del artículo 178.1, de prisión de cinco a diez años para las agresiones del artículo 178.3, de prisión de siete a quince años para las agresiones del artículo 179.1 y de prisión de doce a quince años para las del artículo 179.2, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1. ª Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.

2.ª Cuando la agresión sexual vaya precedida o acompañada de una violencia de extrema gravedad o de actos que revistan un carácter particularmente degradante o
vejatorio.

3. ª Cuando los hechos se cometan contra una persona que se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, salvo lo dispuesto en el artículo 181.

4. ª Cuando la víctima sea o haya sido esposa o mujer que esté o haya estado ligada por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia.

5. ª Cuando, para la ejecución del delito, la persona responsable se hubiera prevalido de una situación o relación de convivencia o de parentesco o de una relación de superioridad con respecto a la víctima.

6.ª Cuando el responsable haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 194 bis.

7. ª Cuando para la comisión de estos hechos la persona responsable haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto.

Cuando en la descripción de las modalidades típicas previstas en los artículos 178 o 179 se hubiera tenido en consideración alguna de las anteriores circunstancias el conflicto se resolverá conforme a la regla del artículo 8.4 de este Código.

2. Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas respectivamente previstas en el apartado 1 de este artículo se impondrán en su mitad superior.

3. En todos los casos previstos en este capítulo, cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público, se impondrá, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

CAPÍTULO II
De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años

Artículo 181.

1. El que realizare actos de carácter sexual con un menor de dieciséis años, será castigado con la pena de prisión de dos a seis años.
A estos efectos se consideran incluidos en los actos de carácter sexual los que realice el menor con un tercero o sobre sí mismo a instancia del autor.

2. Si en las conductas del apartado anterior concurre alguna de las modalidades descritas en el artículo 178.2 y 3, se impondrá una pena de prisión de cinco a diez años.

3. El órgano sentenciador, razonándolo en sentencia, en atención a la menor entidad del hecho y valorando todas las circunstancias concurrentes, incluyendo las circunstancias personales del culpable, podrá imponer la pena de prisión inferior en grado, excepto cuando medie violencia o intimidación o se realice sobre una víctima que tenga anulada por cualquier causa su voluntad, o concurran las circunstancias mencionadas en el apartado 5 de este artículo.

4. Cuando el acto sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o en introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado con la pena de prisión de ocho a doce años en los casos del apartado 1, y con la pena de prisión de doce a quince años en los casos del apartado 2.

5. Las conductas previstas en los apartados anteriores serán castigadas con la pena de prisión correspondiente en su mitad superior cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.

b) Cuando la agresión sexual vaya precedida o acompañada de una violencia de extrema gravedad o de actos que revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.

c) Cuando los hechos se cometan contra una persona que se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, y, en todo caso, cuando sea menor de cuatro años.

d) Cuando la víctima sea o haya sido pareja del autor, aun sin convivencia.

e) Cuando, para la ejecución del delito, la persona responsable se hubiera prevalido de una situación o relación de convivencia o de parentesco o de una relación de superioridad con respecto a la víctima.

f) Cuando el responsable haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 194 bis.

g) Cuando para la comisión de estos hechos la persona responsable haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto.

h) Cuando la infracción se haya cometido en el seno de una organización o de un grupo criminal que se dedicare a la realización de tales actividades.

En caso de que en la descripción de las modalidades típicas previstas en los apartados 1 a 3 de este artículo se hubiera tenido en consideración alguna de las anteriores circunstancias el conflicto se resolverá conforme a la regla del artículo 8.4 de este Código.

6. Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas del apartado anterior se impondrán en su mitad superior.

7. En todos los casos previstos en este artículo, cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de esta o funcionario público, se impondrá, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

Artículo 182.

1. El que, con fines sexuales, haga presenciar a un menor de dieciséis años actos de carácter sexual, aunque el autor no participe en ellos, será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años.

2. Si los actos de carácter sexual que se hacen presenciar al menor de dieciséis años constituyeran un delito contra la libertad sexual, la pena será de prisión de uno a tres años.

Artículo 183.

1. El que a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y proponga concertar un encuentro con el mismo a fin de cometer cualquiera de los delitos descritos en los artículos 181 y 189, siempre que tal propuesta se acompañe de actos materiales encaminados al acercamiento, será castigado con la pena de uno a tres años de prisión o multa de doce a veinticuatro meses, sin perjuicio de las penas correspondientes a los delitos en su caso cometidos. Las penas se impondrán en su mitad superior cuando el acercamiento se obtenga mediante coacción, intimidación o engaño.

2. El que, a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y realice actos dirigidos a embaucarle para que le facilite material pornográfico o le muestre imágenes pornográficas en las que se represente o aparezca un menor, será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años.

Artículo 183 bis.

Salvo en los casos en que concurra alguna de las circunstancias previstas en el apartado segundo del artículo 178, el libre consentimiento del menor de dieciséis años excluirá la responsabilidad penal por los delitos previstos en este capítulo cuando el autor sea una persona próxima al menor por edad y grado de desarrollo o madurez física y psicológica.

CAPÍTULO III
Del acoso sexual

Artículo 184.

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.

4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.

5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años.
Atenidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.

CAPÍTULO IV
De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual

Artículo 185.

El que ejecutare o hiciere ejecutar a otra persona actos de exhibición obscena ante menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de 12 a 24 meses.

Artículo 186.
El que, por cualquier medio directo, vendiere, difundiere o exhibiere material pornográfico entre menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de 12 a 24 meses.

CAPÍTULO V
De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores.

Artículo 187.

1. El que, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o vulnerabilidad de la víctima, determine a una persona mayor de edad a ejercer o a mantenerse en la prostitución, será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses.
Se impondrá la pena de prisión de dos a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses a quien se lucre explotando la prostitución de otra persona, aun con el consentimiento de la misma. En todo caso, se entenderá que hay explotación cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Que la víctima se encuentre en una situación de vulnerabilidad personal o económica.

b) Que se le impongan para su ejercicio condiciones gravosas, desproporcionadas o abusivas.

2. Se impondrán las penas previstas en los apartados anteriores en su mitad superior, en sus respectivos casos, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público. En este caso se aplicará, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

b) Cuando el culpable perteneciere a una organización o grupo criminal que se dedicare a la realización de tales actividades.

c) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.

3. Las penas señaladas se impondrán en sus respectivos casos sin perjuicio de las que correspondan por las agresiones o abusos sexuales cometidos sobre la persona prostituida.

Artículo 188.

1. El que induzca, promueva, favorezca o facilite la prostitución de un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, o se lucre con ello, o explote de algún otro modo a un menor o a una persona con discapacidad para estos fines, será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses.
Si la víctima fuera menor de dieciséis años, se impondrá la pena de prisión de cuatro a ocho años y multa de doce a veinticuatro meses.

2. Si los hechos descritos en el apartado anterior se cometieran con violencia o intimidación, además de las penas de multa previstas, se impondrá la pena de prisión de cinco a diez años si la víctima es menor de dieciséis años, y la pena de prisión de cuatro a seis años en los demás casos.

3. Se impondrán las penas superiores en grado a las previstas en los apartados anteriores, en sus respectivos casos, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia.

b) Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se hubiera prevalido de una situación de convivencia o de una relación de superioridad o parentesco, por ser ascendiente, o hermano, por naturaleza o adopción, o afines, con la víctima.

c) Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público. En este caso se impondrá, además, una pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

d) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.

e) Cuando los hechos se hubieren cometido por la actuación conjunta de dos o más personas.

f) Cuando el culpable perteneciere a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicare a la realización de tales actividades.

4. El que solicite, acepte u obtenga, a cambio de una remuneración o promesa, una relación sexual con una persona menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, será castigado con una pena de uno a cuatro años de prisión. Si el menor no hubiera cumplido dieciséis años de edad, se impondrá una pena de dos a seis años de prisión.

5. Las penas señaladas se impondrán en sus respectivos casos sin perjuicio de las que correspondan por las infracciones contra la libertad o indemnidad sexual cometidas sobre los menores y personas con discapacidad necesitadas de especial protección.

Artículo 189.

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cinco años:

a) El que captare o utilizare a menores de edad o a personas con discapacidad necesitadas de especial protección con fines o en espectáculos exhibicionistas o pornográficos, tanto públicos como privados, o para elaborar cualquier clase de material pornográfico, cualquiera que sea su soporte, o financiare cualquiera de estas actividades o se lucrare con ellas.

b) El que produjere, vendiere, distribuyere, exhibiere, ofreciere o facilitare la producción, venta, difusión o exhibición por cualquier medio de pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección, o lo poseyere para estos fines, aunque el material tuviere su origen en el extranjero o fuere desconocido.

A los efectos de este Título se considera pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección:

a) Todo material que represente de manera visual a un menor o una persona con discapacidad necesitada de especial protección participando en una conducta sexualmente explícita, real o simulada.
b) Toda representación de los órganos sexuales de un menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección con fines principalmente sexuales.

c) Todo material que represente de forma visual a una persona que parezca ser un menor participando en una conducta sexualmente explícita, real o simulada, o cualquier representación de los órganos sexuales de una persona que parezca ser un menor, con fines principalmente sexuales, salvo que la persona que parezca ser un menor resulte tener en realidad dieciocho años o más en el momento de obtenerse las imágenes.

d) Imágenes realistas de un menor participando en una conducta sexualmente explícita o imágenes realistas de los órganos sexuales de un menor, con fines principalmente sexuales.

2. Serán castigados con la pena de prisión de cinco a nueve años los que realicen los actos previstos en el apartado 1 de este artículo cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

a) Cuando se utilice a menores de dieciséis años.

b) Cuando los hechos revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio, se emplee violencia física o sexual para la obtención del material pornográfico o se representen escenas de violencia física o sexual.

c) Cuando se utilice a personas menores de edad que se hallen en una situación de especial vulnerabilidad por razón de enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia.

d) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.

e) Cuando el material pornográfico fuera de notoria importancia.

f) Cuando el culpable perteneciere a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicare a la realización de tales actividades.

g) Cuando el responsable sea ascendiente, tutor, curador, guardador, maestro o cualquier otra persona encargada, de hecho, aunque fuera provisionalmente, o de derecho, de la persona menor de edad o persona con discapacidad necesitada de especial protección, o se trate de cualquier persona que conviva con él o de otra persona que haya actuado abusando de su posición reconocida de confianza o autoridad.

h) Cuando concurra la agravante de reincidencia.

3. Si los hechos a que se refiere la letra a) del párrafo primero del apartado 1 se hubieran cometido con violencia o intimidación se impondrá la pena superior en grado a las previstas en los apartados anteriores.

4. El que asistiere a sabiendas a espectáculos exhibicionistas o pornográficos en los que participen menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de seis meses a dos años de prisión.

5. El que para su propio uso adquiera o posea pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de tres meses a un año de prisión o con multa de seis meses a dos años.
La misma pena se impondrá a quien acceda a sabiendas a pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección, por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

6. El que tuviere bajo su potestad, tutela, guarda o acogimiento a un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección y que, con conocimiento de su estado de prostitución o corrupción, no haga lo posible para impedir su continuación en tal estado, o no acuda a la autoridad competente para el mismo fin si carece de medios para la custodia del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección, será castigado con la pena de prisión de tres a seis meses o multa de seis a doce meses.

7. El Ministerio Fiscal promoverá las acciones pertinentes con objeto de privar de la patria potestad, tutela, guarda o acogimiento familiar, en su caso, a la persona que incurra en alguna de las conductas descritas en el apartado anterior.

8. Los jueces y tribunales ordenarán la adopción de las medidas necesarias para la retirada de las páginas web o aplicaciones de internet que contengan o difundan pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección o, en su caso, para bloquear el acceso a las mismas a los usuarios de Internet que se encuentren en territorio español.

Estas medidas podrán ser acordadas con carácter cautelar a petición del Ministerio Fiscal.

Artículo 189 bis.

La distribución o difusión pública a través de Internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información o de la comunicación de contenidos específicamente destinados a promover, fomentar o incitar a la comisión de los delitos previstos en este capítulo y en los capítulos II y IV del presente título será castigada con la pena de multa de seis a doce meses o pena de prisión de uno a tres años.

Las autoridades judiciales ordenarán la adopción de las medidas necesarias para la retirada de los contenidos a los que se refiere el párrafo anterior, para la interrupción de los servicios que ofrezcan predominantemente dichos contenidos o para el bloqueo de unos y otros cuando radiquen en el extranjero.

Artículo 189 ter.

Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis una persona jurídica sea responsable de los delitos comprendidos en este Capítulo, se le impondrán las siguientes penas:

a) Multa del triple al quíntuple del beneficio obtenido, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de cinco años.

b) Multa del doble al cuádruple del beneficio obtenido, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de dos años no incluida en el anterior inciso.

c) Multa del doble al triple del beneficio obtenido, en el resto de los casos.

d) Disolución de la persona jurídica, conforme a lo dispuesto en el artículo 33.7 b) de este Código, pudiendo decretarse, atendidas las reglas recogidas en el artículo 66 bis, las demás penas previstas en el mismo que sean compatibles con la disolución.

CAPÍTULO VI

Disposiciones comunes a los capítulos anteriores

Artículo 190.

La condena de un Juez o Tribunal extranjero, impuesta por delitos comprendidos en este Título, será equiparada a las sentencias de los Jueces o Tribunales españoles a los efectos de la aplicación de la circunstancia agravante de reincidencia.

Artículo 191.

1. Para proceder por los delitos de agresiones sexuales y acoso sexual será precisa denuncia de la persona agraviada, de su representante legal o querella del Ministerio Fiscal, que actuará ponderando los legítimos intereses en presencia. Cuando la víctima sea menor de edad, persona con discapacidad necesitada de especial protección o una persona desvalida, bastará la denuncia del Ministerio Fiscal.

2. En estos delitos el perdón del ofendido o del representante legal no extingue la acción penal ni la responsabilidad de esa clase.

Artículo 192.

1. A los condenados a pena de prisión por uno o más delitos comprendidos en este Título se les impondrá además la medida de libertad vigilada, que se ejecutará con posterioridad a la pena privativa de libertad. La duración de dicha medida será de cinco a diez años, si alguno de los delitos fuera grave, y de uno a cinco años si se trata de uno o más delitos menos graves. En este último caso, cuando se trate de un solo delito cometido por un delincuente primario, el tribunal podrá imponer o no la medida de libertad vigilada en atención a la menor peligrosidad del autor.

2. Los ascendientes, tutores, curadores, guardadores, maestros o cualquier otra persona encargada de hecho o de derecho del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección, que intervengan como autores o cómplices en la perpetración de los delitos comprendidos en este Título, serán castigados con la pena que les corresponda, en su mitad superior. No se aplicará esta regla cuando la circunstancia en ella contenida esté específicamente contemplada en el tipo penal de que se trate.

3. La autoridad judicial impondrá a las personas responsables de la comisión de alguno de los delitos de los Capítulos I o V cuando la víctima sea menor de edad y en todo caso de alguno de los delitos del Capítulo II, además de las penas previstas en tales Capítulos, la pena de privación de la patria potestad o de inhabilitación especial para el ejercicio de los derechos de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento, por tiempo de cuatro a diez años. A las personas responsables del resto de delitos del presente Título se les podrá imponer razonadamente, además de las penas señaladas para tales delitos, la pena de privación de la patria potestad o la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de los derechos de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento, por el tiempo de seis meses a seis años, así como la pena de inhabilitación para empleo o cargo público o ejercicio de la profesión u oficio, retribuido o no, por el tiempo de seis meses a seis años.
Asimismo, la autoridad judicial impondrá a las personas responsables de los delitos comprendidos en el presente Título, sin perjuicio de las penas que correspondan con arreglo a los artículos precedentes, una pena de inhabilitación especial para cualquier profesión, oficio o actividades, sean o no retribuidos, que conlleve contacto regular y directo con personas menores de edad, por un tiempo superior entre cinco y veinte años al de la duración de la pena de privación de libertad impuesta en la sentencia si el delito fuera grave,
y entre dos y veinte años si fuera menos grave. En ambos casos se atenderá proporcionalmente a la gravedad del delito, el número de los delitos cometidos y a las circunstancias que concurran en la persona condenada.

Artículo 193.

En las sentencias condenatorias por delitos contra la libertad sexual, además del pronunciamiento correspondiente a la responsabilidad civil, se harán, en su caso, los que procedan en orden a la filiación y fijación de alimentos.

Artículo 194.

En los supuestos tipificados en los capítulos IV y V de este título, cuando en la realización de los actos se utilizaren establecimientos o locales, abiertos o no al público, se decretará en la sentencia condenatoria su clausura definitiva. La clausura

podrá adoptarse también con carácter cautelar.

Artículo 194 bis.

Las penas previstas en los delitos de este título se impondrán sin perjuicio de la que pudiera corresponder por los actos de violencia física o psíquica que se realizasen.

ANEXO II

Competencias de la Comisión Instructora en el procedimiento no formal

a.- Plantear a la Comisión las actuaciones a llevar a cabo para resolver el procedimiento y dirigirlas.

b.- Llevar a cabo la investigación de las quejas de acuerdo con lo establecido en el protocolo, para lo que dispondrá de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la empresa debiendo prestar toda la plantilla, la debida colaboración que por parte de la Comisión se le requiera.

c.- Efectuar las entrevistas con las personas afectadas, recabar la intervención de terceras personas o personas expertas, mantener las reuniones con las personas implicadas que se estimen oportunas, levantando actas de todas sus actuaciones.

d.- Custodiar toda la documentación durante el procedimiento.

e.- Asistir a las personas implicadas durante todo el proceso de investigación, manteniéndolas informadas del estado de las actuaciones.

f.- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto investigado, que incluirá la propuesta de solución del conflicto planteada y aceptada por las partes.

ANEXO III

Competencias de la Comisión Instructora en el procedimiento formal

a.- Plantear a la Comisión las actuaciones a llevar a cabo para resolver el procedimiento y dirigirlas.

b.- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en el protocolo, para lo que dispondrá de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias municipales, debiendo prestar toda la plantilla, la debida colaboración que por parte de la Comisión se le requiera.

c.- Efectuar las entrevistas con las personas afectadas, recabar la intervención de personas expertas, mantener las reuniones con las personas implicadas que se estimen oportunas, levantando actas de todas sus actuaciones.

d.- Custodiar toda la documentación durante el procedimiento.

e.- Asistir a las personas implicadas durante todo el proceso de investigación, manteniéndolas informadas del estado de las actuaciones.

f.- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes e instando, en su caso a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada.

g.- Asistir a la víctima en la tramitación del procedimiento disciplinario que proceda. Prestarle la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesite, incluida la gestión ante la dirección del Ayuntamiento de PRUNA aquellas medidas que resulten convenientes adoptar

h.- Reportar el informe de conclusiones a la Comisión de Seguimiento y Evaluación y ~~Dirección~~ de Recursos Humanos del Ayuntamiento de PRUNA.