



I PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL AYUNTAMIENTO DE ALCORCÓN E IMEPE

**Acuerdo de la Mesa de Negociación de Igualdad y
de la Mesa General de Negociación
de 12 de noviembre de 2021**

**Aprobado por la Junta de Gobierno Local
el día 23 de noviembre de 2021 (Asunto 3/455)**



Anexos:

Anexo I. Tipología de ejemplos Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo

Anexo II. Modelo de Queja o Denuncia ante situación acoso sexual y/o por razón de sexo como personal del Ayuntamiento de Alcorcón

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Y COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE ALCORCÓN

El acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral constituyen expresiones de violencia que atentan contra derechos fundamentales y tienen un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las víctimas, que son mayoritariamente las mujeres, conductas que son contrarias al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y constituyen discriminación por razón de sexo.

La violencia contra las mujeres es un concepto que abarca todas las posibles formas de violencia cuyo denominador común es que son ejercidas contra las mujeres por el mero hecho de serlo, se produzcan tanto en el ámbito público como privado y constituye una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo. El derecho a la integridad moral y física y a la no discriminación está garantizado en la Constitución Española, la Normativa Europea y en la Legislación Laboral Española.

El presente “Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE”, responde a la obligación de prevenir, sensibilizar y en su caso atajar estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral, dando cumplimiento a la Ley Orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y el Convenio del Personal Laboral y Acuerdo del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Alcorcón (2008-2011) aún vigente; bajo el compromiso y rechazo de este tipo de conductas discriminatorias.

Así el Ayuntamiento de Alcorcón ha acordado con la representación legal de trabajadoras y trabajadores, en el seno de la Mesa de Negociación del I Plan de Igualdad de la plantilla municipal, el presente “Protocolo de Actuación para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo”, desde el compromiso de no permitir ni tolerar ningún comportamiento constitutivo de acoso sexual ni por razón de sexo en el ámbito laboral, y de producirse, será investigado conforme a lo previsto en el presente Protocolo y sancionado conforme a lo recogido en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, como falta disciplinaria de carácter muy grave.

El Ayuntamiento de Alcorcón se compromete a fomentar una cultura de prevención contra el acoso sexual y de acoso por razón de sexo a través de acciones formativas y de sensibilización, incorporando la igualdad de género con carácter transversal en sus políticas internas. Como consecuencia de ello, informará con la debida



reserva a los órganos de representación de sus empleadas y empleados de las situaciones de acoso que se produzcan, asegurando un trato confidencial de los datos personales de las personas implicadas.

El Ayuntamiento de Alcorcón se compromete a apoyar y asesorar a las víctimas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y a denunciar, investigar y sancionar cualquier conducta que pudiera ser constitutiva de este tipo de acoso, así como la reparación del daño a la víctima.

Igualmente, se compromete a respetar los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, con el consiguiente deber de sigilo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.

Mediante esta declaración el Ayuntamiento de Alcorcón se compromete, por medio de este Protocolo, a abordar el acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo un método que se aplique tanto para informar y sensibilizar como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El presente Protocolo ante el Acoso Sexual y por Razón de sexo, ha sido elaborado en el seno de la Mesa de negociación del I Plan de Igualdad de la Plantilla Municipal del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE, constituida el veintiséis de julio de dos mil diecinueve, de conformidad con el artículo 46.2. de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; siendo una de las materias objeto de negociación conforme a la misma y su normativa de desarrollo, donde la parte social y el equipo de gobierno reconocen su mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos para negociar el Diagnóstico, el Plan de Igualdad y Seguimiento del mismo.

II. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El "Protocolo para la prevención y actuación frente al Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE" tiene por objeto contar con un procedimiento y medidas para prevenir, detectar y actuar ante este tipo de conductas en el ámbito de las relaciones laborales, asegurando que toda la plantilla municipal conozca su existencia, así como el funcionamiento de los procedimientos y los posteriores acuerdos de seguimiento y evaluación que se establezcan.

En caso de situaciones susceptibles de ser constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo se responderá con la máxima celeridad, asegurando en todo el procedimiento la asistencia y la protección de quienes las sufren, aplicando los principios de confidencialidad y sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad.

Los principales objetivos del presente protocolo son:

- Generar un clima en el que las posibles víctimas y/o denunciantes puedan presentar sus quejas o reclamaciones confidencialmente y sin miedo a posibles represalias, ni ver amenazadas sus condiciones y perspectivas laborales.
- Formar, informar y sensibilizar a la plantilla municipal en materia de acoso sexual y por razón de sexo en las relaciones laborales.
- Proporcionar pautas para la identificación y reconocimiento del acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla y evitar el silencio y complicidad con las personas acosadoras.
- Garantizar la protección y asistencia a las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.
- Adoptar las medidas necesarias para prevenir cualquier situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral valorando sus consecuencias.

El presente protocolo resulta de aplicación a toda la plantilla municipal, incluyendo al equipo de gobierno y cargos directivos, así como a las personas que no teniendo una relación laboral presten servicios y/o colaboren con el Ayuntamiento e IMEPE.

Se aplicarán mecanismos de coordinación empresarial de acuerdo a la normativa vigente que permita la colaboración, coordinación y comunicación recíproca y discreta entre el Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE y la empresa y/o entidad, con



el objetivo de que cada una de las partes aplique el respectivo procedimiento y ejecute las medidas pertinentes.

El protocolo será de aplicación a las distintas situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo que se puedan producir durante la actividad laboral, en relación a la actividad laboral o resultado de la misma.

Así se incluyen los espacios públicos y privados, descansos, desplazamientos, actividades de formación, trayectos, comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluyendo las tecnologías de la información y de la comunicación.

III. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

A los efectos de este protocolo es plenamente aplicable lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que define estas conductas y hace a su vez la distinción de discriminación por acoso sexual y acoso por razón de sexo en su artículo 7:

- 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.
- 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.

La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situación laboral discriminatoria mucho más amplia sin tener porque existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así 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.

La discriminación por embarazo o maternidad es todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con esta situación y también constituye discriminación directa por razón de sexo. Se incluye en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su artículo 8.

La LOI, en su artículo 9 expresa que también se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.



El acoso sexual puede manifestarse de diversas maneras, pero podemos diferenciar dos tipos concretos en función de si existe o no chantaje sexual directo.

- **Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual:** es el producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.
- **Acoso sexual ambiental:** es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por la persona acosada, que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acaba por interferir en su rendimiento habitual.

El acoso puede producirse en el ámbito digital, con el uso de datos personales, difusión de videos, imágenes o textos. Puede ser ejercido por personas de un nivel jerárquico superior, igual o inferior o bien por terceras partes (personas del entorno laboral, usuarios, proveedores, etc.).

En el Anexo I del presente Protocolo se muestran a modo de ejemplo y sin ser excluyentes, una serie de conductas que pueden llegar a constituir conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo y los grupos de especial atención.



IV. ÓRGANO COMPETENTE EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El presente Protocolo forma parte de una de las áreas del Plan de Igualdad de la plantilla municipal del Alcorcón e IMEPE, se ha realizado tras el diagnóstico previo y será La Mesa de Negociación de Igualdad la encargada del seguimiento y evaluación del mismo.

Así entre sus competencias promoverá medidas concretas y efectivas en el ámbito del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre el acoso sexual y/o por razón de sexo, así como de realizar el nombramiento de la Comisión ante el Acoso Sexual y por Razón de Sexo, en el caso de producirse una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo en pro de ayudar a resolver cualquier conflicto interno y dar ejemplo con sus actuaciones.

La Mesa de Negociación del Plan de Igualdad de la plantilla municipal tendrá en materia de acoso sexual y por razón de sexo las siguientes competencias:

- Conocimiento del número de intervenciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, elaboración de estadísticas, con datos desagregados por sexo, así como realizará la publicación periódica de estos datos en el marco del Plan de Igualdad, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas.
- Evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del procedimiento de resolución de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo regulado en este Protocolo.
- Realización de estudios de carácter general sobre la presencia o incidencia de este tipo de conductas entre el personal del Ayuntamiento y las características que presenta, además de sobre percepciones y conocimiento de situaciones.
- Realización de un estudio de riesgos psicosociales, con objeto de identificar los grupos de personas trabajadoras más susceptibles de sufrir acoso sexual y/o por razón de sexo.



Con la firma del presente Protocolo se constituye la Comisión ante el Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo, formando parte de la Mesa de Negociación del Plan de Igualdad.

A la Comisión se le delegará la actuación ante solicitud, queja, o denuncia relativas al acoso sexual y acoso por razón de sexo, siendo las personas que la componen las competentes en el inicio del procedimiento de actuación y seguimiento según el presente documento.

La mencionada Comisión estará formada por seis personas, participará de manera paritaria con tres delegados o delegadas de las Secciones Sindicales con representación de la plantilla municipal y tres profesionales de la plantilla municipal.

Las y los profesionales formarán parte del Organismo de Igualdad, actualmente Concejalía de Feminismo, Servicio de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.

Las personas que formen parte de la Comisión de actuación deberán tener y/o recibirán formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres, acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como sobre la aplicación del presente Protocolo.

La identidad de los miembros de la Comisión se dará a conocer a toda la plantilla municipal, así como la forma en que se podrá contactar.

Las personas que formen parte de esta Comisión cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de parentesco, amistad íntima o enemistad manifiesta se abstendrán de actuar y/o podrán ser recusadas por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento.

V. MEDIDAS PREVENTIVAS

Con el fin de garantizar la eficaz prevención de los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo, el Ayuntamiento de Alcorcón en colaboración con la parte social, a través de la Mesa de Negociación del Plan de Igualdad, llevará a cabo:

- Acciones de difusión del contenido de este protocolo a todos los niveles del Ayuntamiento. Los instrumentos de divulgación serán los que se consideren oportunos tras su negociación. En el documento de divulgación, se hará constar los nombres y puestos de las personas que componen la Comisión ante el Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo.
- Se asegurará que tanto las prestaciones de servicios como las empresas proveedoras conozcan la política del Ayuntamiento frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Se realizarán acciones de información y sensibilización a través de jornadas, elaboración de materiales y otro tipo de medidas que se acuerden.
- Se promoverá la formación específica y de manera transversal, en materia de violencia de género y en particular sobre acoso sexual y por razón de sexo que se incluirán en el Plan de formación del Ayuntamiento de Alcorcón.
- Entrega del presente Protocolo a toda la plantilla municipal, así como a quienes inicien una relación laboral con el Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE.
- Formación específica para las personas que van a participar en la Comisión ante el Acoso Sexual y Acoso razón de Sexo, que van a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas.
- Formación general sobre el contenido del Protocolo para todo el personal que preste servicios en el Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE.

VI. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

A. Principios y garantías del procedimiento.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo. Cualquier empleado o empleada puede plantear una queja escrita relativa a la situación de acoso.

El procedimiento se regirá en todo momento por los siguientes principios:

- Diligencia y celeridad.
- Confidencialidad, anonimato, sigilo y respeto a la intimidad de las personas afectadas.
- Presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Imparcialidad y tratamiento justo a todas las personas afectadas.
- Protección de datos.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Prohibición de represalias a la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Investigación exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, que se resolverá tras oír a las personas afectadas y garantizando la imparcialidad.
- Adopción de las medidas necesarias.
- Resarcimiento a la persona acosada y protección de su salud psicológica y física.
- Enfoque de género y derechos humanos en todo el procedimiento.

B. Inicio del Procedimiento

Puede presentar una reclamación, queja o denuncia ante una situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo:

- Toda presunta víctima incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo.
- Delegadas y delegados de prevención de riesgos laborales y demás representantes de la plantilla municipal.
- Cualquier otra persona de la plantilla municipal y con autorización de la presunta víctima que tenga conocimiento de la existencia de una posible conducta de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, y habrán de presentarse de acuerdo al modelo establecido como Anexo en el presente Protocolo.

Una vez cumplimentado podrá enviarse al correo que se habilite a tal fin por el Ayuntamiento de Alcorcón, o entregarse a quienes forman parte de la Comisión de Actuación ante el Acoso Sexual y por razón de Sexo, o a través de la representación legal de la plantilla municipal.

C. Tramitación del Procedimiento e Investigación

Sin perjuicio del derecho a la denuncia ante la Inspección de Trabajo, por vía Civil, Laboral o a querellarse en la vía Penal, se iniciará tras la recepción de la denuncia para dilucidar de las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

Tras la recepción de la denuncia se le asignará un código para garantizar su confidencialidad y en el plazo máximo de cinco días hábiles, se reunirá la Comisión de Actuación ante el Acoso Sexual o por Razón de Sexo.

En la reunión de la Comisión se designará, entre sus miembros, a una persona que será la encargada de realizar las actuaciones pertinentes para recabar la información complementaria que pueda existir, esclarecimiento de los hechos denunciados y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de acoso sexual o de acoso por razón de sexo; así mismo se apoyará y asesorará a la presunta víctima y se adoptarán las medidas correctoras y de protección que correspondan.

Al término de dichas actuaciones, elaborará un informe que presentará a la Comisión para su conocimiento, aprobación y tramitación. El plazo para recabar información y aprobar el informe correspondiente no será superior a quince días naturales.

Reunida la Comisión de Actuación ante el Acoso Sexual y por Razón de Sexo, se realizará un primer análisis de los datos objetivos y se podrá tras su estudio:

1. No admitir a trámite dicha denuncia, cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito del presente Protocolo. Este hecho deberá comunicarse por escrito a la persona denunciante y manifestar las causas que han motivado la no admisión de la denuncia.
2. Resolución informal, en el caso que, a juicio de la Comisión, se encuentre ante una situación que no puede calificarse como acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero que si no se actúa podría acabar siéndolo, podrá intervenir con el objetivo de proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelvan a producirse en el futuro.
3. Admitir la denuncia e iniciar la tramitación del procedimiento para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, de oficio o a instancia de las mencionadas personas y previa audiencia de las mismas, la Comisión podrá proponer a Recursos Humanos, debidamente motivada la posible movilidad de éstas y cuantas otras medidas cautelares se estimen adecuadas, así como su revisión, con el fin de evitar mayores perjuicios.

El proceso de recopilación de información se desarrollará con la máxima celeridad, confidencialidad, sigilo y participación de todas las personas implicadas (incluyendo testigos y todas aquellas personas que directa o indirectamente participen en este proceso). Esta indagación en todo momento se realizará con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las personas afectadas, tanto la presunta acosadora o la víctima.

En todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrá ser acompañada, si así lo solicitara expresamente, por un o una representante de la plantilla u otra u otro acompañante a su elección.

Todas las Concejalías tendrán la obligación de colaborar con la Comisión a lo largo de todo el proceso.

Desde el inicio del procedimiento hasta la finalización del mismo, el plazo no podrá superar los treinta días naturales.

En ese momento comunicará de forma confidencial la situación a RRHH para que éste, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso, con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de la misma.

La persona designada informará de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

D. Informe de Conclusiones

Finalizada la indagación, la Comisión emitirá un informe de valoración, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que remitirá a Recursos Humanos, acompañando las actuaciones practicadas.

Este Informe deberá ser emitido con la cautela respecto al tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

En el Informe se realizará la propuesta de:

1. Archivo del Expediente que ha provocado la denuncia motivado por alguno de los siguientes supuestos:
 - a) Por el desistimiento de la persona denunciante, si bien se continuará la investigación de oficio si se detectaran indicios de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - b) Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - c) Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando el acuerdo alcanzado entre las partes.



2. Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta que fuera distinta del acoso sexual o acoso por razón de sexo y estuviera tipificada en la normativa existente se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
3. Si existiera indicios claros de Acoso Sexual o Acoso por razón de Sexo., se propondrá la incoación de un expediente disciplinario por falta muy grave de acoso y las correspondientes medidas correctoras de la situación.

Del informe se dará traslado a la persona objeto del acoso para que, en un plazo de 15 días naturales, pueda presentar alegaciones en caso de desacuerdo con la misma, que dirigirá a la Comisión de Actuación ante el Acoso Sexual y por Razón de sexo.

Dicha solicitud no será admitida sin la aportación de nuevos elementos de juicio por parte de la persona interesada, debidamente motivados en los supuestos que el desacuerdo se base en el archivo de la denuncia por falta de objeto o insuficientes indicios o que en la resolución se aprecie una falta disciplinaria distinta de la de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

E. Información

Con carácter general, de las actuaciones y resoluciones adoptadas se informará a las partes implicadas. Así mismo se emitirá información a la Mesa de Negociación del Plan de Igualdad preservando la intimidad de las personas.

F. Datos o testimonios falsos

En todo momento si la Comisión detectara que los datos aportados o los testimonios pueden ser falsos se pondrá en conocimiento de Recursos Humanos con el objeto de que se pueda incoar el correspondiente expediente disciplinario.

G. Evaluación y seguimiento del Informe de Conclusiones

Se remitirán los informes de conclusiones a RRHH quien se encargará del registro y archivo de los mismos y remisión a los órganos competentes para realizar las medidas que en dichos informes se propongan.

Al menos anualmente se remitirá a la Mesa de Negociación del Plan de Igualdad de la plantilla municipal una memoria de las actuaciones realizadas a lo largo del año. Las memorias contendrán una relación de las conclusiones que hayan determinado la solicitud de apertura de un procedimiento disciplinario por acoso sexual o por acoso por razón de sexo.

VII. SEGUIMIENTO

La Mesa para la Negociación llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes.

La Mesa de Igualdad realizará una memoria anual de las actividades realizadas y asuntos atendidos, desagregados por sexos, con el número de intervenciones realizadas cada año, el tipo de acoso, proceso y medidas adoptadas, preservando la intimidad de las personas afectadas.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión 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 dirección de Recursos Humanos, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la Mesa de Negociación del Plan de Igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respetando la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.



VIII. PLAZO DE VIGENCIA.

El presente protocolo tendrá la vigencia del I Plan de Igualdad de la plantilla municipal del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE, y admitirá cuantas modificaciones establezca la propia en la Mesa de Negociación del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE.

Estará vigente hasta la negociación de los sucesivos Planes de Igualdad de la plantilla municipal.

Si hay una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente Protocolo, los y las firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

X. APROBACIÓN.

Se ha negociado y aprobado en el seno de la Mesa para la Negociación del I Plan de Igualdad de la Plantilla Municipal del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE con la fecha de la firma.

ANEXOS

Anexo I. Tipología de ejemplos Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo

A modo de ejemplo y sin ánimo excluyente o limitador, se considera que a efectos de este Protocolo los siguientes comportamientos pueden ser constitutivos de:

A.- ACOSO SEXUAL

- Demandas de favores de contenido sexual, acompañados de promesas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de manera efectiva (chantaje sexual).
- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc....) o acercamiento físico excesivo o innecesario. Así como arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Llamadas telefónicas, envío de cartas, mensajes, fotografías y otros materiales audiovisuales de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Realizar insinuaciones sexuales y amenazar con represalias tras negarse a acceder a las peticiones sexuales.
- Cualquier tipo de agresión sexual tipificada en el Código Penal.
- Realizar gestos, sonidos, miradas lascivas o movimientos obscenos reiteradamente.
- Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentro sexuales.
- Hacer comentarios o valoraciones obscenas o desagradables continuados sobre el aspecto físico o la apariencia de una persona, o abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados como vestuarios o servicios.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas, mediante el uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo que expongan contenidos degradantes desde el punto de vista sexual o sean pornográficos.
- Crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo por medio de comentarios de naturaleza sexual, bromas o comentarios insidiosos, con insistencia y repetición (acoso ambiental)

B.- ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Las descalificaciones e insultos públicos y/o privados y reiterados sobre la persona, su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas y/o sus destrezas por razón de su sexo.
- Bromas y comentarios sobre personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Manifestar actitudes condescendientes o paternalistas hacia una persona por razón de su sexo.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Negarse a acatar órdenes o instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres por el hecho de serlo.
- Utilizar un humor sexista.
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- Sabotear el trabajo de una persona o impedir deliberadamente el acceso a los recursos técnicos o materiales adecuados para realizarlo por razón de su sexo.
- Actitudes que comportan vigilancia y control extremo o continuado, especialmente las realizadas a través de soportes digitales.
- Impartir órdenes vejatorias o asignar tareas por debajo de la capacidad profesional de la persona, por razón de su sexo.

Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexista:

Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, la mayoría de las personas que lo padecen son mujeres y dentro de éstas, los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.
- Personas homosexuales y hombres jóvenes, susceptibles de sufrir acoso por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.

Anexo III. Modelo de denuncia ante situación acoso sexual y/o por razón de sexo

SOLICITANTE	
☐ Persona afectada	☐ Unidad/Departamento de la persona afectada (indicar):
☐ Representantes de la plantilla	
☐ Recursos Humanos	☐ Otros (indicar):
TIPO DE ACOSO	
☐ Sexual	☐ Por razón de sexo
DATOS DE LA PERSONA QUE HA SUFRIDO ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	
Nombre y apellidos	
DNI	SEXO: ☐ Mujer ☐ Hombre
Puesto de trabajo	
Centro de trabajo/Departamento	
Vinculación laboral	
Teléfono de contacto	
DATOS DE LA PERSONA AGRESORA/AGRESORAS	
Nombre y apellidos	
SEXO :	☐ Hombre ☐ Mujer
Puesto de trabajo	
Centro de trabajo/Departamento	
Teléfono de contacto	



DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

En el caso de testigos se deberá indicar su identificación



SOLICITUD	
☐ Se tenga presentada la queja o denuncia de acoso (indicar si es sexual o por razón de sexo) frente a (Persona/a agresora/as) y se inicie el procedimiento previsto frente al Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo del Ayuntamiento de Alcorcón.	
Fecha	Firma de la persona interesada

Esta solicitud va dirigida a la Comisión ante el Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo el Ayuntamiento de Alcorcón

CLÁUSULA DE PROTECCIÓN DE DATOS

Los datos personales que nos proporciona son necesarios para iniciar el procedimiento correspondiente para prevenir y resolver, su caso, las conductas que pudieran constituir acoso laboral sexual y por razón de sexo, cuya base jurídica es el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no estando prevista su cesión o comunicación a terceros.

Los datos personales que nos aporta se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos. Puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, portabilidad de sus datos, y la limitación u oposición a su tratamiento, dirigiéndose al responsable del tratamiento mediante escrito dirigido a la Comisión ante el Acoso Sexual y por Razón de Sexo de la Mesa de Igualdad del Ayuntamiento de Alcorcón y/o a la Concejalía de Organización Interna y Atención Ciudadana.