

# **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS.**

## **ÍNDICE**

### **1. PREÁMBULO**

1.1. Marco normativo

### **2. CUESTIONES GENERALES.**

- 2.1. Objeto.
- 2.2. Ámbito de aplicación.
- 2.3. Objetivos del protocolo.
- 2.4. Compromiso institucional.
- 2.5. Definición de la conducta.

### **3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.**

- 3.1. Acciones de difusión, información y comunicación.
- 3.2. Acciones de formación y concienciación.
- 3.3. Estudios y diagnósticos sobre situaciones de acoso y los riesgos de que se produzcan.

### **4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.**

- 4.1. Principios y garantías del procedimiento.
- 4.2. Inicio del procedimiento.
  - 4.2.1. Presentación de solicitudes
  - 4.2.2. Peritaje
- 4.3. Comisión técnica en materia de acoso sexual y acoso por razón de Sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- 4.4. Tramitación del procedimiento: carga de la prueba.
  - 4.4.1. Órganos encargados y plazos de aplicación de este Protocolo
  - 4.4.2. Informe final con propuesta de recomendaciones.
- 4.5. Medidas cautelares.
- 4.6. Finalización del procedimiento.
- 4.7. Duración del procedimiento.
- 4.8. Seguimiento del caso.
- 4.9. Archivo y custodia del expediente.
- 4.10. Confidencialidad.

### **5. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO.**

Disposición adicional.

Disposición final.

Anexo I: Definiciones, clasificaciones orientativas y ejemplos

Anexo II: Normativa básica de referencia

Anexo III: Visualización gráfica del procedimiento de actuación

Anexo IV: Modelo de solicitud de inicio del procedimiento

## 1. PREÁMBULO

El Ayuntamiento de Madrid declara que el acoso sexual, el acoso por razón de sexo (también denominado acoso sexista), y el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género son fenómenos que atentan gravemente contra la dignidad y el respeto de las personas, así como contra el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, independientemente de la forma de expresar su sexualidad y su género, por lo que resultan totalmente inaceptables y no deben ser toleradas en ninguna circunstancia. En consecuencia, el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos se comprometen a prevenir y detectar este tipo de prácticas en su entorno laboral y a garantizar la debida protección y asistencia a las personas que las sufran.

El acoso sexual y el acoso sexista, al igual que las violencias machistas y de género, incluidas las homófobas, lesbófobas, tránsfobas y bifobas, entre otras, están íntimamente ligadas a la desigualdad de género, siendo dicho acoso, causa, y a su vez, efecto de la misma. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género resulta inaceptable, atentatorio contra la igualdad y dignidad de las personas y genera efectos perjudiciales en la salud física y mental (estrés, ansiedad, traumas...), la moral, la confianza y la autoestima de la persona que lo sufre, perjudicando además a la productividad, a la siniestralidad, a su entorno más cercano, y al resto de la plantilla municipal, sin necesidad de estar expuesto a frecuencias altas de este tipo de acoso para experimentar sus consecuencias negativas.

El Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos como transmisores de valores respetuosos con los derechos humanos, debe contribuir al alcance de una sociedad tolerante e igualitaria, siendo el respeto a la persona, independientemente de su sexo, su orientación sexual o identidad de género, uno de los valores que debe garantizar.

Para preservar los derechos contemplados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, asume de forma proactiva la misión de promover un entorno laboral libre de cualquier tipo de acoso o discriminación, así como, la sanción de cualquier conducta que lleve a tales situaciones. El Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos entienden que el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso por orientación sexual y el acoso por identidad y expresión de género resultan inaceptables y se compromete a:

- Generar un clima general, liderado desde el órgano gestor, en el que las posibles víctimas y/o denunciantes, sientan que pueden plantear sus quejas o reclamaciones confidencialmente, sin miedo a represalias, sin recibir la consideración de “hipersensibles a acontecimientos banales”, ni ver amenazadas sus condiciones ni perspectivas profesionales. Debe entenderse que las víctimas pocas veces lo denuncian y difícilmente hacen una manifestación pública sobre el asunto.

- Prevenir y erradicar este tipo de prácticas en el entorno laboral por medio de una formación específica y continua, de la interacción con las y los posibles implicados (agresor-agredido) y del análisis del clima colectivo organizacional (psico-social), antecedentes, etc.
- Garantizar el cese de las conductas ofensivas, la protección y la asistencia (jurídica y sanitaria, a través de la Mutua Colaboradora de la Seguridad Social) a las víctimas.
- Elevar al plano jurídico y sancionador las evidencias, mostrando absoluta intolerancia a estas conductas, para que quien acose reciba el castigo disciplinario y/o penal que proceda, evitándose las reincidencias.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, aprobado por la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Madrid, a propuesta de la Gerencia de la Ciudad, el 15 de diciembre de 2016, propone como medida a cumplir la elaboración y puesta en marcha de un Protocolo frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos

Este protocolo establece un procedimiento para prevenir, detectar y erradicar dichas conductas, identificando y promoviendo factores que contribuyan a crear un entorno libre de acoso y canalizando las denuncias que pudieran producirse en relación a aquellas estableciendo el marco procedimental de aplicación. En este sentido, pretende responder con la máxima celeridad a las situaciones susceptibles de ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual o acoso por identidad y expresión de género, 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.

El Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos entienden que este protocolo contribuirá a prevenir, detectar, erradicar y sensibilizar contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y contra cualquier discriminación motivada por la orientación sexual o la identidad y expresión de género, objetivos contemplados en los ejes 3 y 4 del I Plan de Igualdad. Para ello, todo el personal del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, especialmente el que ocupe puestos de responsabilidad deberá garantizar que en su entorno se cumplen con los principios de respeto e igualdad trato.

### **1.1 Marco normativo**

El Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación ante Situaciones de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo (Sexista) y Acoso por Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos se fundamenta en el marco normativo vigente en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso por razón de sexo y género.

Así en el Anexo II se ha recogido la normativa base y de aplicación en la que encuentra su fundamento legal el presente protocolo, en el que por coherencia con la pirámide normativa, se destaca primeramente los principios recogidos en la

Constitución Española, como norma suprema del ordenamiento jurídico español. A continuación, se expone la normativa internacional y europea de referencia, seguida de la legislación del Estado Español y, por último, la normativa de la Comunidad Autónoma de Madrid.

## **2. CUESTIONES GENERALES.**

### **2.1. Objeto**

Este protocolo tiene por objeto establecer las medidas necesarias para prevenir el acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual e identidad y expresión de género en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos así como determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sus garantías, sanciones internas y medidas cautelares en caso de que se produzca este tipo de acoso, asegurando que toda la plantilla municipal conozca la existencia del presente protocolo, así como el funcionamiento de los procedimientos y los posteriores acuerdos de seguimiento y evaluación que se establezcan.

El procedimiento establecido en este protocolo garantizará la celeridad la eficacia y la confidencialidad de la tramitación de las denuncias.

### **2.2. Ámbito de aplicación.**

Este Protocolo se aplicará a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos incluidas las funciones sociales ligadas a ella, viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo y durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.

Este protocolo será de aplicación a todo el personal del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos

También se aplicará a cualquier persona que, aunque bajo la dependencia de un tercero, realice actividades o preste servicios en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos. Cuando una persona contratada por una empresa externa se encuentre implicada en una situación de acoso, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos Laborales y Retribuciones o la Dirección General competente por razón de la materia, de acuerdo con el artículo 24, que está desarrollado en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero.

Debe haber, por tanto, una colaboración, coordinación y comunicación recíproca y discreta del caso entre el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos y la empresa, con el objetivo de que cada una de las partes aplique el respectivo procedimiento y ejecute las medidas preventivas y correctoras que considere convenientes.

### **2.3. Objetivos del protocolo.**

Los objetivos del Protocolo son:

- ✓ Informar, formar y sensibilizar a toda la plantilla municipal, incluyendo a toda la estructura jerárquica, en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual e identidad y expresión de género, y dar pautas para identificar estas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan.
- ✓ Disponer de la organización específica y determinar procedimientos ágiles de intervención y de acompañamiento para atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro del plazo establecido en este protocolo.
- ✓ Garantizar la seguridad, la integridad y la dignidad de las personas afectadas. Aplicar, en todo momento, las medidas que en cada caso sean adecuadas para proteger a las víctimas y acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.
- ✓ Garantizar la confidencialidad de las personas afectadas.

### **2.4. Compromiso institucional.**

El Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos consideran el acoso sexual y el acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género como un comportamiento indebido, por lo que se compromete a:

- ✓ Declarar formalmente y difundir su rechazo a todo tipo de acoso sexual o de acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género, en todas sus formas o manifestaciones.
- ✓ Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género a través de actuaciones formativas e informativas de sensibilización a todo el personal del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.
- ✓ Denunciar, investigar y sancionar, en su caso, de acuerdo con lo previsto en este protocolo, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género.
- ✓ Acompañar y asesorar a las víctimas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género.

Estos compromisos son públicos y se comunicaran a todo el personal del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.

### **2.5. Definición de la conducta.**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres prohíbe en su artículo 7 el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y define los mismos como situaciones discriminatorias:

- ✓ Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo 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, ofensivo, humillante y hostil que ponga en peligro la estabilidad física y emocional así como el desempeño profesional y laboral de la persona acosada.

- ✓ Constituye un chantaje sexual, el producido por personas, sean superiores jerárquicas o no, cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada
- ✓ 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.
- ✓ Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- ✓ El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

De manera específica, se consideran acoso sexual y por razón de sexo, entre otras, las siguientes conductas, con independencia de si la conducta acosadora se ejerce hacia iguales, a personal subordinado o a superior jerárquico, si se produce en el ámbito laboral, docente o de prestación de servicios, de forma habitual o continuada y si se orienta a conseguir sus propósitos para sí o para terceras personas:

#### Constitutivas de acoso sexual:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas no consentidas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.
- Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas de una persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo o su acción sindical o situación en la organización, relacionada con la víctima por causa de trabajo o actividad sindical, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

#### Constitutivas de acoso por razón de sexo y/o acoso discriminatorio

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, asignación de tareas degradantes, sin

sentido o por debajo de su capacidad profesional, eliminación de tareas realizadas habitualmente, etc.).

- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo o valoración o actividad sindical.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.
- Menospreciar el trabajo laboral o sindical y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid, en su artículo 3.i.) define como acoso discriminatorio “cualquier comportamiento o conducta que por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado”.

### **3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.**

#### **3.1. Acciones de difusión, información y comunicación.**

El Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos se compromete a difundir y a dar a conocer este Protocolo, una vez se apruebe por la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, a todas las personas incluidas en el ámbito subjetivo de aplicación, y a su difusión mediante su publicación en AYRE y la página web del Ayuntamiento de Madrid y en cualesquiera otros medios de comunicación disponibles, de modo que todos los empleados y empedadas del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, así como las empresas, entidades e instituciones que colaboren con ellos, lo conozcan y sepan el procedimiento de actuación.

Con el fin de facilitar dicho acceso a todas las personas que integran la plantilla municipal, entre otras acciones, y como parte de este Protocolo, se incorporarán y mantendrán en AYRE espacios dedicados a la difusión de información sobre la prevención de los diferentes tipos de acoso, con especial atención al momento de la aprobación del presente Protocolo, y posteriormente de manera periódica.

El Área de Gobierno de Políticas de Género y Diversidad, a través de la Coordinación General del Área de Gobierno, al tener atribuidas por Decreto de la Alcaldesa de 13 de junio de 2015, las competencias ejecutivas en materia de aplicación de transversalidad de género, promoción de la igualdad y no discriminación por razón de sexo, diversidad sexual e identidad de género o el Área que proceda, según las competencias

delegadas en cada momento, elaborará una guía rápida que oriente respecto a los criterios de detección de las conductas constitutivas de estos tipos de acoso, y de los procedimientos a seguir en la comunicación y tramitación de las reclamaciones, quejas y denuncias en esta materia, que se adjuntará como Anexo al presente Protocolo, una vez que la misma haya sido aprobada por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.

Dicha Guía, entre otras cosas, deberá recoger con claridad:

- ✓ Ante quién y cómo se ha de presentar la denuncia.
- ✓ Cuáles son los derechos y deberes tanto de la/s presunta/s víctima/s como de la/s persona/s denunciada/s por acoso.
- ✓ Que la activación del protocolo no excluye la adopción de otras medidas legales durante su trámite (p. e. la denuncia ante la Inspección de Trabajo), pero que, en caso de adoptarse, sí pueden paralizarlo.
- ✓ Si la activación del protocolo puede conllevar alguna medida cautelar (separación provisional del puesto, suspensión, traslado, etc.)
- ✓ Todas las fases del procedimiento, que deberían iniciarse tratando de aclarar si se trata de un malentendido.
- ✓ Si es posible comparecer en compañía de asesor/es o persona/s de confianza.
- ✓ Los recursos disponibles para garantizar la confidencialidad y evitar cualquier posible conexión previa entre las partes afectadas y las personas que investigarán lo sucedido, asegurando su independencia y objetividad.
- ✓ El límite temporal establecido para evitar la dilatación excesiva del proceso, cumpliendo con los objetivos de este protocolo.

También se desarrollarán campañas informativas y de concienciación periódicas, al menos una vez al año, dirigidas a todo el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos; así como a entidades colaboradoras y empresas contratistas para la difusión del presente Protocolo, y, en general, de la política de tolerancia cero desde toda la Corporación municipal ante estas situaciones.

### **3.2. Acciones de formación y concienciación a toda la plantilla municipal.**

La Gerencia de la Ciudad y el Área de Gobierno de Políticas de Género y Diversidad o el Área que proceda, según las competencias delegadas en cada momento, se comprometen a diseñar y promover de forma conjunta, a través de la Escuela de Formación y del CIFSE, cursos y actividades formativas, de prevención, de capacitación, de concienciación y de buenas prácticas en relación con el acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y expresión de género. Dichas acciones formativas irán dirigidas a todos los colectivos que componen la plantilla de personal del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, incluida la estructura jerárquica, además de terceras personas y empresas que presten sus servicios en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, y se integrarán en los planes estratégicos de formación

Se ofertarán, seminarios y cursos en materia de prevención, detección y eliminación del acoso sexual y acoso por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y expresión de género dirigidos a personas con responsabilidades, incluidas las



sindicales y/o con personas a su cargo, con el objetivo principal de ayudarles a identificar situaciones de acoso y aquellos factores que puedan generar reclamaciones por acoso, así como a canalizar adecuadamente las posibles quejas en esta materia en sus equipos de trabajo.

El Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos se compromete a incluir y fomentar el abordaje de estas cuestiones en los Sistemas Internos de Calidad.

### **3.3. Estudios y diagnósticos sobre situaciones de acoso y los riesgos de que se produzcan.**

El Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos promoverán, la realización y difusión de estudios de carácter general sobre la presencia o incidencia de este tipo de conductas entre el personal municipal y las características que presenta, además de sobre percepciones y conocimiento de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y expresión de género por parte de dicho personal.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Retribuciones o la Dirección General competente por razón de la materia, valorará la necesidad de realizar estudios que permitan la identificación de factores psicosociales de estos tipos de acoso a través de prevención primaria y secundaria; entre los que debe incluirse un adecuado diseño y aplicación de evaluación y control de los factores de riesgo psicosociales; la inclusión de cuestionarios complementarios validados sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género en los protocolos de vigilancia de la salud vigentes; el establecimiento de un sistema de información, consulta y asesoramiento que salvaguarde el anonimato (correo electrónico, buzón, teléfono, etc.).

Además, se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo y género sobre casos e intervenciones de los diferentes casos de acoso su gravedad y consecuencias. La publicación de estos datos se hará respetando en todo momento el anonimato de las personas implicadas y con la máxima profesionalidad.

La necesaria desagregación de datos por sexo y género deberá ser compatible con la utilización de un marco conceptual y unas herramientas no binaristas que den cabida a personas que no se identifican como hombres ni como mujeres, que lo hacen como ambas cosas simultáneamente o que se consideran de género fluido o indeterminado.

## **4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.**

### **4.1. Principios y garantías del procedimiento.**

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. Así, en cuanto se tenga conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo

asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- Diligencia y celeridad: El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Respeto y protección a las personas: El Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos adoptarán las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.
- Respeto a los derechos de las partes: La investigación de la reclamación, queja o denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- Imparcialidad y contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la solicitud en forma de reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.
- Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y

denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

- Prohibición de represalias: Se garantizará, que en el ámbito de la institución no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceras personas.
- Protección y garantía de indemnidad. Se asegurará, que las personas reclamantes que consideren que han sido objeto de acoso, las que presten asistencia en cualquier momento del proceso de acuerdo con el presente Protocolo (por ejemplo, facilitando información), no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia sobre su persona, su familia o sobre sus bienes, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo,
- Salvaguarda de derechos en el desarrollo de la actividad laboral. Se protegerá a la persona reclamante desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral y se intervendrá para impedir que continúen las presuntas situaciones de acoso y para establecer las medidas cautelares que se consideren adecuadas, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y atendiendo especialmente a las circunstancias Laborales y Retribuciones o la Dirección General competente por razón de la materia, de la persona denunciante. De esta manera, el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos establecerá las medidas cautelares oportunas (suspensión provisional, traslado, etc.), para garantizar la salvaguarda de los derechos de la persona denunciante y el desarrollo de su actividad laboral.
- Derechos de abstención y recusación. Respecto de las posibles recusaciones o abstenciones de las personas nombradas para actuar a lo largo del procedimiento, se tendrá en cuenta lo previsto en la ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Protección de datos. Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y por el Reglamento general de protección de datos (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE. («DOUE» núm. 119, de 4 de mayo de 2016, páginas 1 a 88)

## **4.2. Inicio del procedimiento.**

### **4.2.1 Presentación de solicitudes**

La presentación de la solicitud que podrá tener la condición de reclamación, queja o denuncia puede realizarse por parte de:

- Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual o identidad y expresión de género
- Delegados de prevención y demás representantes de personal
- Cualquiera otro miembro de la plantilla municipal (entre ellos, Prevención de riesgos Laborales y Retribuciones o la Dirección General competente por razón de la materia,, Subdirectores/as Generales, Jefes/as de Servicio, de Departamento, de Unidad, etc.), tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o sexista en el ámbito Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos

Cuando la solicitud se presente por una tercera persona, o cuando se tenga conocimiento de los hechos de oficio, la presunta víctima deberá ser informada con prontitud para que ratifique por escrito la reclamación o denuncia para poder intervenir conforme al presente Protocolo. De no mediar esta, se podrá actuar de forma preventiva, mediante la reiteración del compromiso de la Corporación y/o realizando una evaluación de riesgos y/o fomentando campañas de sensibilización y/ acciones formativas en el Centro donde presuntamente se hayan realizado los hechos conducentes a acoso.

Las solicitudes en forma de reclamación, queja o denuncia podrán formularse ante la Gerencia de la Ciudad ( [gerenciadelaciudad@madrd.es](mailto:gerenciadelaciudad@madrd.es) ), a la atención de la Dirección General de Relaciones Laborales y Retribuciones o la Dirección General competente por razón de la materia, ( [dgrLaborales@madrid.es](mailto:dgrLaborales@madrid.es) ), que será la encargada de coordinar el procedimiento.

#### **4.2.2. Peritaje**

Una vez tramitada la solicitud, la Dirección General de Relaciones Laborales y Retribuciones o la Dirección General competente por razón de la materia, en un plazo de tres días hábiles, ordenará la práctica de una información reservada con la propuesta de nombramiento de la persona que efectuará el peritaje. A estos efectos, se garantizará el deseo de la presunta víctima de que el peritaje sea realizado por una persona del mismo sexo.

Al objeto de preservar la identidad de las partes se asignará de acuerdo con lo previsto en el apartado 4.1, por la Dirección General de Relaciones Laborales y Retribuciones o la Dirección General competente por razón de la materia, y Retribuciones un código alfanumérico a la solicitud.

La Dirección General de Promoción de la Igualdad y No Discriminación o Dirección General competente por razón de la materia, elaborará una relación de profesionales que se actualizará periódicamente, que podrán realizar la función de peritaje y que pondrá a disposición de la Dirección General de Relaciones Laborales y Retribuciones o la Dirección General competente por razón de la materia, las personas que formen parte de esta lista deberán contar con formación acreditada en género y en diversidad sexual y de género.

Previamente se hará una convocatoria abierta, cuyas bases serán elaboradas y aprobadas por la Comisión de Igualdad, para recabar personal dispuesto a realizar estos tipos de peritaje. No obstante, la Dirección General de Relaciones Laborales y Retribuciones o la Dirección General competente por razón de la materia, con el apoyo de la Dirección General de Promoción de la Igualdad y no Discriminación o la Dirección General competente por razón de la materia, realizará un seminario de formación para las personas incluidas en la lista. Dicha formación se hará dentro de horario laboral.

Todo el personal que preste servicio en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos tendrán la obligación de colaborar en la actuación del peritaje a lo largo de todo el proceso de investigación. Se podrá requerir especialmente la colaboración del Área de Políticas de Género y Diversidad o el competente por razón de la materia y de la Subdirección General de Prevención de Riesgos Laborales, para que aporten sugerencias en función de sus respectivos ámbitos de competencias.

Las previsiones en materia de abstención y recusación previstas con carácter general en ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, serán aplicables a las personas especialistas en estos peritajes.

#### **4.3. Comisión Técnica Asesora en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, Orientación sexual, identidad de género o expresión de género.**

A la vista del peritaje practicado, el o la Directora General de Relaciones Laborales y Retribuciones o la Dirección General competente por razón de la materia, deberá convocar en un plazo de 2 días hábiles a la Comisión Técnica Asesora (en adelante la Comisión), quién valorará si existen indicios de acoso sexual o de acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género.

La Comisión en materia acoso sexual o de acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género se atenderá al principio de representación equilibrada (Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

A La Comisión de carácter paritario, le será de aplicación el régimen previsto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público para los órganos colegiados y estará formada por:

- La Directora General de Relaciones Laborales y Retribuciones o la Dirección General competente por razón de la materia, o persona en quien delegue, que ostentara la Presidencia y convocará a los integrantes.
- Un representante del Área de Gobierno, Distrito, Gerencia u Organismos Autónomos (dependiendo de la adscripción de la persona afectada)
- Representantes designados por la Dirección General de Relaciones Laborales y Retribuciones o la Dirección General competente por razón de la materia.
- Un representante de la Coordinación General de Políticas de Género y Diversidad o la competente por razón de la materia

- Un miembro designado por cada una de las Organizaciones Sindicales que ostenten la representación prevista en la D.A. Tercera del Acuerdo Convenio de condiciones de trabajo comunes para el personal funcionario y para el personal laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.
- Una Persona Experta encargada del Peritaje (con voz y sin voto) que será designada por la Gerencia de la Ciudad, de entre varias candidatas propuestas por el Área de Gobierno de Políticas de Género y Diversidad u órgano competente.

A las reuniones de la Comisión asistirá un representante de la Subdirección General de Prevención de Riesgos Laborales y Retribuciones o la Dirección General competente por razón de la materia, en calidad de asesor de la misma.

Las personas integrantes de esta Comisión deberán poseer una formación suficiente y acreditada en temas relacionados con la discriminación por razón de género, orientación sexual o identidad y expresión de género, y en especial sobre violencia de género en el trabajo, o deberán adquirirla mediante un curso que a tal efecto será organizado por la Gerencia de la Ciudad a través de la Escuela de Formación del Ayuntamiento de Madrid.

La Comisión ejercerá sus funciones con independencia, y no dependerá de órgano de gobierno alguno. Asimismo, la Comisión será informada puntualmente de las resoluciones posteriores tomadas por los órganos correspondientes del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos

En el ejercicio de sus funciones, la Comisión podrá pedir los informes necesarios y solicitar, si es necesario, la colaboración de quién corresponda para realizar sus acciones.

La Comisión podrá realizar válidamente sus trabajos cuando, convocados correctamente todos sus miembros, al menos estén presentes, el o la Presidenta o persona en quien delegue y, al menos, otros tres miembros más.

#### **4.4. Tramitación del procedimiento: carga de la prueba**

En aplicación de los criterios establecidos por el artículo 13 en relación con el 12 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMNH 3/2007) respecto de los procesos judiciales relativos a la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres, en los procedimientos administrativos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad, salvo en aquellos casos en los que el procedimiento pueda dar lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria. A la parte reclamante le corresponde, previamente, aportar los indicios necesarios de acoso desencadenantes de la inversión de la carga probatoria.

Asimismo, según lo establecido en el artículo 48 de la Ley de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid, de 21 de marzo de 2016, “en los procesos autonómicos, cuando el interesado aporte hechos o indicios razonables, fundamentados y probados por cualquier medio de prueba admitido en derecho, de haber sufrido discriminación por razón de identidad o expresión de género, corresponde a aquel a quien se atribuye la conducta discriminatoria, la aportación de justificación probada, objetiva y razonable de las medidas adoptadas”.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el punto anterior, el Ayuntamiento de Madrid, a través del Área de Gobierno de Políticas de Género y Diversidad o el Área de Gobierno competente por razón de la materia, deberá asesorar y apoyar a las partes involucradas sobre sus derechos y las distintas formas de actuación posible.

Si en el curso del procedimiento hay circunstancias concretas que así lo aconsejen, se podrán adoptar las medidas cautelares y complementarias que legalmente fueran procedentes, entre las que pueden encontrarse atención médica, psicológica o social, e incluso la adscripción provisional a otro centro de trabajo municipal, tanto de la persona acosadora como de la acosada.

#### **4.4.1 Órganos encargados y plazos en la aplicación de este Protocolo**

EL órgano encargado de aplicar este Protocolo será la Dirección General de Relaciones Laborales y Retribuciones o la Dirección General competente por razón de la materia, y Retribuciones y la Comisión Técnica Asesora en materia acoso sexual o de acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género, con el informe y asesoramiento realizado por la persona experta que realice el peritaje.

Una vez recibida la solicitud en forma de reclamación, queja o denuncia la Dirección General de Relaciones Laborales y Retribuciones o la Dirección General competente por razón de la materia, y Retribuciones, designará, en un plazo no superior a siete días hábiles, a una persona experta que realizará un peritaje y un informe que será presentado, en un plazo no superior a veintiún días hábiles, a la Comisión.

La Comisión, elevará al titular de la Gerencia de la Ciudad un informe concluyendo con la existencia o no de conducta de acoso sexual, sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género, proponiendo asimismo las medidas necesarias para poner fin a la situación de acoso y, en su caso, la adopción de medidas preventivas o cautelares si no hubiesen sido adoptadas hasta ese momento.

#### **4.4.2 Informe final con propuesta de recomendaciones:**

Al finalizar la investigación, la Comisión, debidamente convocada se reunirá para emitir un informe de valoración con las conclusiones y las propuestas que se deriven, que deberá ser aprobado por mayoría de los miembros presentes. Se remitirá a la Gerencia de la Ciudad para su resolución.

El informe deberá ir acompañado de toda la información relativa a las actuaciones practicadas, y deberá proponer alguna de las siguientes alternativas:

a) Archivo de la denuncia. La propuesta de archivar el expediente que ha provocado la denuncia debe estar motivada por alguno de los siguientes supuestos:

- Desistimiento del o la denunciante (en todo caso, y de oficio, la investigación debe continuar si se detectan indicios de acoso).
- Falta de objeto o insuficiencia evidente de indicios.

b) Incoación de un expediente disciplinario. Si del análisis del caso se dedujera que se ha cometido alguna falta - diferente del acoso sexual, de acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género – tipificada en la normativa vigente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

c) Incoación de un expediente disciplinario y medidas correctoras. Si del informe se dedujera con claridad la existencia de acoso sexual, de acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género, el órgano que elabora el informe debe proponer la incoación de un expediente disciplinario y las medidas correspondientes (intervención del Departamento de Mediación, traslado de centro de trabajo, suspensión de funciones, etc.) para corregir la situación.

En aquellos casos en que se tengan indicios claros de manifestación penal del acoso sexual (art. 184 Código Penal) se dará cuenta al Ministerio Fiscal de la situación producida.

Cuando se incoe expediente disciplinario, se procurará que el nombramiento del instructor o instructora recaiga en una persona especialista en materia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género.

Las partes implicadas deberán ser informadas de la resolución adoptada.

#### **4.5. Medidas cautelares.**

Una vez iniciado el procedimiento (con la presentación de la denuncia escrita), si las circunstancias concurrentes lo aconsejasen, en función de la gravedad del daño que pueda infligir a la víctima o víctimas y en atención a la protección de sus derechos, la Gerencia de la Ciudad propondrá a quien corresponda adoptar medidas cautelares (traslado, suspensión de funciones, etc.)

Sin perjuicio de lo previsto en la normativa administrativa sancionadora, el órgano actuante, podrá adoptar las medidas adecuadas para garantizar la finalización del acoso, la no reiteración de esta conducta y los derechos de las partes implicadas.



Las medidas cautelares, que en ningún momento predispondrán el resultado final del procedimiento, se deben tomar de forma motivada como garantía de protección de las partes implicadas y como un ejercicio de responsabilidad de la institución en la que tienen lugar los hechos.

#### **4.6. Finalización del procedimiento.**

La Comisión Técnica Asesora remitirá el informe a la Gerencia de la Ciudad, que en uso de sus competencias podrá resolver:

- a) Continuar la investigación, si entiende que los hechos objeto de denuncia o sus responsables no se han esclarecido suficientemente.
- b) Finalizar el procedimiento con la adopción de las medidas correctoras que crea convenientes.
- c) Incoar el procedimiento disciplinario que corresponda.
- d) Denunciar el caso a la fiscalía
- e) Archivar las actuaciones.

Esta resolución deberá notificarse por escrito a todas las personas afectadas y a la Comisión Técnica Asesora.

#### **4.7. Duración del procedimiento.**

El procedimiento tendrá una duración máxima de 30 días hábiles desde que se presenta la denuncia. Este plazo se puede prorrogar por el tiempo indispensable cuando sea necesario y de forma motivada, según la complejidad del caso. En ningún caso podrá sobrepasar los 90 días hábiles.

#### **4.8. Seguimiento del caso.**

Corresponde a la Comisión Técnica Asesora el seguimiento y control del caso.

#### **4.9. Archivo y custodia del expediente.**

Una vez finalizado el procedimiento e implementadas las actuaciones acordadas, se remitirá todo el expediente a la Dirección General de Relaciones Laborales y Retribuciones o la Dirección General competente por razón de la materia, para su archivo y custodia.

Las decisiones tomadas tras la implementación del Protocolo serán vinculantes.

#### **4.10. Confidencialidad.**

Este procedimiento, y la documentación que forma parte de él, será confidencial. La obligación de confidencialidad se extiende a todas las personas que intervengan en el procedimiento. De acuerdo con esto, solo las partes implicadas en el caso y los miembros de la Comisión Técnica Asesora en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, orientación sexual, e identidad y expresión de género, así como todas

las personas que intervengan en el proceso, podrán acceder a los documentos relacionados con éste y tendrán la obligación de mantener la confidencialidad.

## **5. Evaluación y revisión del protocolo.**

La Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos realizará el control y seguimiento de la aplicación de este protocolo con la finalidad de comprobar su efectivo funcionamiento y eficacia.

Si se detectaran deficiencias en su aplicación, la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos propondrán su modificación.

La Comisión de Igualdad realizará anualmente un informe de seguimiento que será presentado al Comité de Seguridad y Salud, para la elaboración del informe de seguimiento podrá recabar todo tipo de información de cualquier Órgano o Unidad del Ayuntamiento de Madrid y /o de sus Organismos Autónomos.

### **Disposición adicional**

El Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos proporcionará los medios necesarios para facilitar formación específica a los técnicos de la Comisión.

### **Disposición final**

Este Protocolo entrará en vigor tras su aprobación por la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid.

Madrid, 7 de marzo de 2019

Firmado por la Primera Teniente de Alcalde, la Directora General de Relaciones Laborales y Retribuciones, y los representantes de las Organizaciones Sindicales CC.OO, UGT, CITAM-UPM, CSIF, CGT., CSIT-UP, y CPPM.