



s006754aa939121258807e8371090920e



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

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turísti...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunit...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:07
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	09/10/2024 10:32
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	10/10/2024 12:18
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	10/10/2024 13:37
ANGEL LEON MIRANDA	Policía Local	11/10/2024 05:52
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		11/10/2024 07:27
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



S006754aa939121258807e8371090920e

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en
<https://oat.mogan.es:8448/ventanilla/validacionDoc/index.jsp?entidad=MOGAN>

ÍNDICE

1. COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE MOGÁN 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.
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. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón 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.
- 2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

2.2.1. El inicio del procedimiento: registro de denuncias o reclamaciones.

2.2.2. Análisis de denuncias – Fase de Instrucción.

2.2.3. La resolución del expediente de acoso.

2.2.4. Seguimiento.

2.2.5. Determinación de la comisión instructora.

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.

4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turísti...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunit...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:07
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	09/10/2024 10:32
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	10/10/2024 12:18
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	10/10/2024 13:37
ANGEL LEON MIRANDA	Policía Local	11/10/2024 05:52
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		11/10/2024 07:27
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



S006754aa939121258807e8371090920e

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en
<https://oat.mogan.es:8448/ventanilla/validacionDoc/index.jsp?entidad=MOGAN>

1 COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE MOGÁN 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 Mogán 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 y acoso laboral, incluido el producido en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, el Ayuntamiento de Mogán 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 aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, el Ayuntamiento de Mogán 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, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el 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 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.

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, así como en relación con el acoso en el trabajo o como resultado del mismo:

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turísti...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunit...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:07
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacida...	09/10/2024 10:32
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	10/10/2024 12:18
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	10/10/2024 13:37
ANGEL LEON MIRANDA	Policía Local	11/10/2024 05:52
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		11/10/2024 07:27
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



S006754aa939121258807e8371090920e

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en
<https://oat.mogan.es:8448/ventanilla/validacionDoc/index.jsp?entidad=MOGAN>

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) 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);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

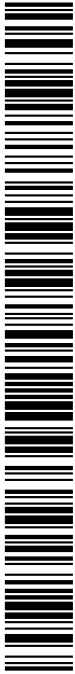
Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 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 Mogán 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.

En Mogán, a 16 de septiembre de 2024.

Firmado.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turísti...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunit...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:07
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	09/10/2024 10:32
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	10/10/2024 12:18
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	10/10/2024 13:37
ANGEL LEON MIRANDA	Policía Local	11/10/2024 05:52
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		11/10/2024 07:27
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



S006754aa939121258807e8371090920e

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en
<https://oat.mogan.es:8448/verifanilla/validacionDoc/index.jsp?entidad=MOGAN>

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 Mogán 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 y el acoso laboral.

El Ayuntamiento de Mogán 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 de **acoso laboral** y contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en el mismo.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turísti...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunit...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:07
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacida...	09/10/2024 10:32
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	10/10/2024 12:18
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	10/10/2024 13:37
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	11/10/2024 05:52
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		11/10/2024 07:27
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



S006754aa939121258807e8371090920e

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en
<https://oat.mogan.es:8448/verificacion/validacionDoc/index.jsp?entidad=MOGAN>



El Ayuntamiento de Mogán, 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 aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito del Ayuntamiento 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 de **acoso laboral** o **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, fomenta 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 Mogán, 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 Mogán 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.

El Ayuntamiento reconoce el papel de la representación sindical en la prevención, denuncia y vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral y de condiciones de trabajo, proporcionando la información, así como el apoyo y representación de las personas trabajadoras que así lo soliciten. La representación sindical tendrá derecho a estar informada sobre el número de denuncias, investigaciones y medidas que se adopten en este ámbito.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:07
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	09/10/2024 10:32
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	10/10/2024 12:18
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	10/10/2024 13:37
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	11/10/2024 05:52
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		11/10/2024 07:27
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43

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, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; 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

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turísti...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunit...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:07
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	09/10/2024 10:32
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	10/10/2024 12:18
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	10/10/2024 13:37
ANGEL LEON MIRANDA	Policía Local	11/10/2024 05:52
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		11/10/2024 07:27
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



S006754aa939121258807e8371090920e



S006754aa939121258807e8371090920e

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:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- c) 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.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) 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

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turísti...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunit...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:07
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacida...	09/10/2024 10:32
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	10/10/2024 12:18
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	10/10/2024 13:37
ANGEL LEON MIRANDA	Policía Local	11/10/2024 05:52
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		11/10/2024 07:27
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



S006754aa939121258807e8371090920e

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en
<https://oat.mogan.es:8448/ventanilla/validacionDoc/index.jsp?entidad=MOGAN>



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:

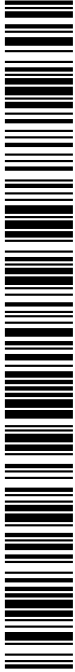
A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

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:

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turísti...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunit...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:07
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacida...	09/10/2024 10:32
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	10/10/2024 12:18
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	10/10/2024 13:37
ANGEL LEON MIRANDA	Policía Local	11/10/2024 05:52
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		11/10/2024 07:27
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



S006754aa939121258807e8371090920e

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en
<https://oat.mogan.es:8448/ventanilla/validacionDoc/index.jsp?entidad=MOGAN>

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 mote, 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.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turísti...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunit...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:07
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	09/10/2024 10:32
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	10/10/2024 12:18
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	10/10/2024 13:37
ANGEL LEON MIRANDA	Policía Local	11/10/2024 05:52
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		11/10/2024 07:27
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



S006754aa939121258807e8371090920e

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en
<https://oat.mogan.es:8448/ventanilla/validacionDoc/index.jsp?entidad=MOGAN>

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*, 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 videos 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

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turísti...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunit...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:07
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	09/10/2024 10:32
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	10/10/2024 12:18
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	10/10/2024 13:37
ANGEL LEON MIRANDA	Policía Local	11/10/2024 05:52
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		11/10/2024 07:27
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



S006754aa939121258807e8371090920e

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <https://oat.mogan.es:8448/verificacion/validacionDoc/index.jsp?entidad=MOGAN>

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.

2.1.2.4. 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 grave- mente 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 funcional 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:

- a) CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- b) CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turísti...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunit...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:07
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	09/10/2024 10:32
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	10/10/2024 12:18
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	10/10/2024 13:37
ANGEL LEON MIRANDA	Policía Local	11/10/2024 05:52
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		11/10/2024 07:27
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <https://oat.mogan.es:8448/ventanilla/validacionDoc/index.jsp?entidad=MOGAN>



- c) CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- d) CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- e) 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. Definición de acoso laboral.

Se entiende por acoso laboral toda acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.

Tipos de acoso laboral:

El acoso laboral engloba muchas conductas, entre las que podemos señalar:

- 1. Mobbing.
- 2. Bossing.
- 3. Conductas vejatorias (insultos, gritos, críticas personales...).

Acoso psicológico o moral en el trabajo

A continuación, nos referimos a algunas de las conductas que podrían considerarse incluidas dentro del acoso psicológico o moral en el trabajo:

- Cambiar la ubicación de una persona de manera injustificada y con el único objetivo de separarle de sus compañeros.
- Excluir o aislar de la actividad profesional a una persona.
- No dirigir la palabra a una persona o prohibir o restringir el trato con esa persona a los demás.
- No asignar tareas a una persona, o asignarle tareas sin sentido, degradantes o muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar tareas que supongan una carga de trabajo desproporcionada o excesiva en relación con la de sus compañeros.
- Controlar de manera desmedida el rendimiento de una persona.
- Difundir o publicar comentarios despectivos, rumores falsos, críticas permanentes sobre la vida personal de alguien, chistes ofensivos o desmérito de la valía profesional de una persona trabajadora.
- Mofarse de las capacidades de una persona.
- Imitar los gestos, la voz o hacer parecer estúpida a una persona.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turísti...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunit...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:07
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	09/10/2024 10:32
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	10/10/2024 12:18
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	10/10/2024 13:37
ANGEL LEON MIRANDA	Policía Local	11/10/2024 05:52
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		11/10/2024 07:27
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



S006754aa939121258807e8371090920e



- Gritar o insultar a alguien.
- Amenazar verbalmente a una persona.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes que causen terror telefónico a la víctima.
- Agresiones físicas.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turísti...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunit...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:07
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	09/10/2024 10:32
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	10/10/2024 12:18
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	10/10/2024 13:37
ANGEL LEON MIRANDA	Policía Local	11/10/2024 05:52
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		11/10/2024 07:27
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



s006754aa939121258807e8371090920e

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <https://oat.mogan.es:8448/ventanilla/validacionDoc/index.jsp?entidad=MOGAN>

2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN¹

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



¹ En cuanto al procedimiento de actuación habrá que estarse a lo previsto en las normas reguladoras del procedimiento de funcionamiento del canal de denuncias habilitado.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turísti...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunit...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:07
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	09/10/2024 10:32
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	10/10/2024 12:18
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	10/10/2024 13:37
ANGEL LEON MIRANDA	Policía Local	11/10/2024 05:52
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		11/10/2024 07:27
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



S006754aa939121258807e8371090920e

2.2.1. El inicio del procedimiento: registro de las denuncias o reclamaciones.

En el Ayuntamiento de Mogán, el Servicio de Asesoría Jurídica y Mediación es el responsable de gestionar el canal de denuncias y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las denuncias sólo serán admitidas a trámite en el supuesto de que reúnan los requisitos establecidos en las condiciones de uso del Canal Interno de Denuncias.

Las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Mogán deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y el Ayuntamiento garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

El Ayuntamiento de Mogán ha adoptado una serie de medidas para dar cumplimiento a la legislación de datos vigente, entre otras:

- a) Se ha informado a los usuarios del canal de denuncias conforme a lo establecido en el Reglamento General de Protección de Datos de los siguientes extremos: existencia de un tratamiento de datos, la finalidad, las consecuencias, cesión/acceso por parte de una tercera compañía (en caso de tener contratado un canal de denuncias externo o bien delegada la función de cumplimiento).
- b) La identidad del denunciante no se dará a conocer al denunciado.
- c) Los datos de quien formule la denuncia y de las personas trabajadoras y terceros, deberán conservarse en el Canal de denuncias únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos denunciados.
- d) La interposición de una denuncia no se comunicará al denunciado cuando ello obstaculice la investigación.

2.2.2. Análisis de denuncias-Fase de Instrucción.

La instrucción se realizará de acuerdo con las normas de funcionamiento del Canal de denuncias habilitado al efecto.

El encargado del canal de denuncias una vez finalizada la instrucción deberá presentar los

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turísti...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunit...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:07
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacida...	09/10/2024 10:32
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	10/10/2024 12:18
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	10/10/2024 13:37
ANGEL LEON MIRANDA	Policía Local	11/10/2024 05:52
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		11/10/2024 07:27
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



resultados a la Comisión mediante un informe-propuesta que contendrá los siguientes aspectos:

- La información descriptiva de la denuncia: fecha de interposición, fecha de los hechos, hechos principales.
- Medidas de urgencia llevadas a cabo para paliar efectos, motivación de las mismas y efectos.
- Análisis de la información de la denuncia, veracidad de los hechos e investigaciones llevadas a cabo (internamente, externas, etc.)
- Propuesta de actuación y de resolución. En este punto dependiendo del resultado de la investigación se deberán de tener en cuenta
 - Medidas cautelares.
 - Investigaciones adicionales.
 - Eliminación de la denuncia.
 - Investigación al denunciante, por realizar una denuncia falsa.
 - Remisión de la información al Ministerio Fiscal con carácter inmediato cuando los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito. En el caso de que los hechos afecten a los intereses financieros de la Unión Europea, se remitirá a la Fiscalía Europea. La remisión de la información se llevará a cabo respecto de delitos que no puede cometer una persona jurídica, como respecto de delitos que sí puede cometer la persona jurídica
 - Inicio de un expediente sancionador contra los denunciados por los actos realizados que no sean constitutivos de delitos pero que si sean un incumplimiento de la normativa interna.

2.2.3. La resolución del expediente de acoso.

Una vez recibidas las conclusiones por la Comisión instructora, se dará traslado a Alcaldía a fin de que se adopten las decisiones oportunas.

El plazo máximo para dar respuesta a las actuaciones de investigación no podrá ser superior a tres (3) meses a contar desde la admisión de la denuncia o, si no se remitió un acuse de recibo al informante, a tres meses a partir del vencimiento del plazo de siete días después de efectuarse la denuncia, salvo casos de especial complejidad que requieran una

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turísti...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunit...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:07
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacida...	09/10/2024 10:32
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	10/10/2024 12:18
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	10/10/2024 13:37
ANGEL LEON MIRANDA	Policía Local	11/10/2024 05:52
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		11/10/2024 07:27
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <https://oat.mogan.es:8448/ventanilla/validacionDoc/index.jsp?entidad=MOGAN>



ampliación del plazo, en cuyo caso, este podrá extenderse hasta un máximo de otros tres (3) meses adicionales.

La toma de decisión respecto a una denuncia se realizará por resolución motivada de la Alcaldía.

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.

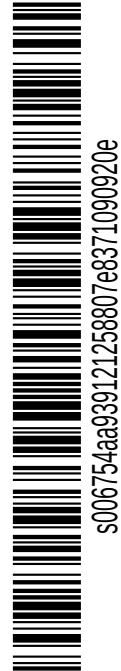
Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán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

En función de esos resultados anteriores, se 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, el Ayuntamiento de Mogán 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

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turísti...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunit...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:07
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	09/10/2024 10:32
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	10/10/2024 12:18
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	10/10/2024 13:37
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	11/10/2024 05:52
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		11/10/2024 07:27
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



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 la empresa.

El Ayuntamiento de Mogán 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.
- Realización 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 personas trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

En lo no establecido en el presente Protocolo habrá de estarse a lo previsto en la normativa reguladora del Canal de Denuncias del Ayuntamiento de Mogán.

2.2.4. 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 dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turísti...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunit...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:07
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	09/10/2024 10:32
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	10/10/2024 12:18
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	10/10/2024 13:37
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	11/10/2024 05:52
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		11/10/2024 07:27
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



S006754aa939121258807e8371090920e

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en
<https://oat.mogan.es:8448/ventanilla/validacionDoc/index.jsp?entidad=MOGAN>



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.

2.2.5. Determinación de la comisión de seguimiento 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 por tres personas**:

- Presidente/a: Minerva Oliva Martel.
- Secretario/a: María del Rosario Trujillo Rodriguez.
- Raúl Ravelo Guerra.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar el suplente que se designe.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

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.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turísti...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunit...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:07
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacida...	09/10/2024 10:32
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	10/10/2024 12:18
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	10/10/2024 13:37
ANGEL LEON MIRANDA	Policía Local	11/10/2024 05:52
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		11/10/2024 07:27
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



S006754aa939121258807e8371090920e



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 Mogán la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turísti...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunit...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:07
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	09/10/2024 10:32
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	10/10/2024 12:18
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	10/10/2024 13:37
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	11/10/2024 05:52
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		11/10/2024 07:27
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



S006754aa939121258807e8371090920e

3 DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

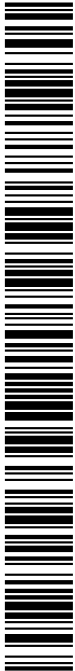
El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha de publicación de la resolución de aprobación por parte del Pleno del Plan de Igualdad y del presente Protocolo, manteniéndose vigente durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad.

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.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turísti...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunit...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:07
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	09/10/2024 10:32
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	10/10/2024 12:18
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	10/10/2024 13:37
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	11/10/2024 05:52
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		11/10/2024 07:27
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



s006754aa939121258807e8371090920e

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en
<https://oat.mogan.es:8448/ventanilla/validacionDoc/index.jsp?entidad=MOGAN>

4

MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN EL AYUNTAMIENTO DE MOGÁN.

A efectos de facilitar la presentación de denuncias o reclamaciones se propone el presente modelo de presentación, sin perjuicio de utilizar los medios dispuestos en la normativa de funcionamiento del canal de denuncias habilitado al efecto:

I. Persona que informa de los hechos.

- ☐ Persona que ha sufrido el acoso:
- ☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso.

Nombre:	Tipo contrato/Vinculación laboral:
Apellidos:	Teléfono:
DNI:	Email:
Puesto:	Domicilio a efectos de notificaciones

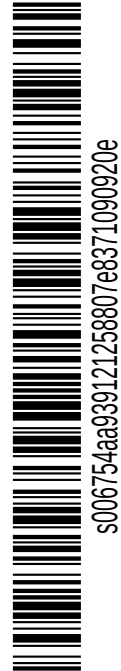
III. Datos de la persona agresora.

Nombre y apellidos:	Nombre de la empresa:
Grupo/categoría:	Teléfono:
Puesto:	Email:
Centro de trabajo:	Domicilio a efectos de notificaciones

IV. Descripción de los hechos

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turísti...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunit...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:07
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	09/10/2024 10:32
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	10/10/2024 12:18
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	10/10/2024 13:37
ANGEL LEON MIRANDA	Policía Local	11/10/2024 05:52
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		11/10/2024 07:27
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)

VI. Solicitud

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en el Ayuntamiento de Mogán.

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Localidad y fecha:

Firma:

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turísti...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunit...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:07
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	09/10/2024 10:32
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	10/10/2024 12:18
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	10/10/2024 13:37
ANGEL LEON MIRANDA	Policía Local	11/10/2024 05:52
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		11/10/2024 07:27
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43