



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

-Diputación de Cáceres-

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN
LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁCERES.**

- 1.- INTRODUCCIÓN
- 2.- DECLARACION DE PRINCIPIOS
- 3.- OBJETIVO P RINCIPAL
- 4.- DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE CONDUCTAS
- 5.- CONSECUENCIAS PARA LA VICTIMA, EMPRE.SA Y LA SOCIEDAD
- 6.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO.
- 7.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
 - A) LA COMISIÓN DE MEDIACIÓN E INSTRUCCIÓN
 - B) PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN E INTERVENCIÓN
- 8.- NORMAS DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO
- 9.- PLAZO DE VIGENCIA.
- 10.- DISPOSICION FINAL

1.- INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos y un principio fundamental en la Unión Europea.

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. En este contexto se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige la Ley Orgánica , 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que en su artículo 7 define tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo

Se considera **“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.”*

En tanto que **“acoso por razón de sexo”** se define como: *“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.”*

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son claramente atentatorios contra el derecho de igualdad y a la no discriminación por razón de sexo proclamado en la Constitución Española, teniendo especial relevancia cuando se producen en el mundo laboral. En este sentido, la Recomendación de la Comisión Europea 92/131 de 27 de noviembre de 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, se refiere al acoso sexual y el acoso por razón de sexo como una conducta que “crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para el acosado”.

Es por ello, que la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece, en su artículo 48, una serie de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, que han de ser promovidas tanto por la dirección de la empresa como por la representación de los trabajadores en las mismas.

La Diputación Provincial de Cáceres y sus Organismos Autónomos reconocen como una acción de prevención primordial predicar con el ejemplo mediante prácticas éticas no manipulativas y humanizadoras por parte de la dirección y de los mandos y entiende que las inversiones en acciones de prevención del acoso sexual y por razón de sexo redundan en una mejora del clima laboral y en el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades de las personas.

2.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Diputación Provincial de Cáceres y sus Organismos Autónomos declaran que es un derecho de toda persona trabajadora ser tratada con dignidad. El derecho a la integridad moral y física y a la no discriminación está garantizado en la Constitución Española, la Normativa Europea y en la Legislación Laboral Española, así como en el Estatuto de los Trabajadores. El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el hostigamiento psicológico en el mundo laboral en cualquiera de sus

modalidades es totalmente inaceptable y esta Institución se compromete a usar toda su autoridad para asegurar que sus empleados y empleadas disfruten de un entorno de trabajo saludable física, psíquica y socialmente, en el que la dignidad de las personas sea respetada como un valor central y fundamental a todos los niveles y en todas las relaciones.

Mediante esta declaración la Diputación Provincial de Cáceres y sus Organismos Autónomos se comprometen a regular, por medio de este Protocolo, la problemática del acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo un método que se aplique tanto para informar y sensibilizar como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El presente protocolo quiere reflejar:

- a) *El compromiso de la Diputación Provincial y de los Organismos Autónomos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso en el ámbito laboral.*
- b) *La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y de su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.*
- c) *El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.*
- d) *La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.”*

3.- OBJETIVO PRINCIPAL

Este protocolo tiene por objeto establecer aquellas medidas necesarias para prevenir y evitar que se produzca el acoso sexual y por razón de sexo en esta Institución, así como determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanciones internas y sus garantías en caso de que algún trabajador presente queja en estas materias.

Todo trabajador y trabajadora que considere que ha sido o es objeto de acoso sexual o por razón de sexo tendrá derecho a presentar queja internamente y ello sin menoscabo de las acciones penales o civiles que la persona acosada pueda ejercitar externamente a la organización.

La Diputación y sus Organismos Autónomos se asegurarán de que todo su personal conozca la existencia del presente protocolo, así como el funcionamiento de los procedimientos y los posteriores acuerdos de seguimiento que se establezcan derivados de este protocolo.

4.- DEFINICIÓN Y CONDUCTAS

La Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131 de 27 Noviembre 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo aborda el acoso sexual y propone la siguiente definición:

« La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si; dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma, la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato».

Modalidades de conductas.- El acoso sexual o por razón de sexo puede manifestarse de diversas formas, entre las que cabe incluir:

- El contacto físico no deseado (conducta física de naturaleza sexual) desde los tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizquitos o roces con el cuerpo de otro empleado hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.
- Comentarios insinuantes, indirectos o comentarios obscenos.
- Flirteos ofensivos, insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual como la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo.
- La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- La exposición o exhibición de gráficos o imágenes de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- Peticiones de favores sexuales, incluidos los que asocien esos favores con las mejoras de trabajo del trabajador/a o su estabilidad en el empleo.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de un/a trabajador/a por razón de su sexo.
- Toda agresión sexual.

No obstante, muchas de las conductas descritas dependerán de las circunstancias de cada caso concreto. Es decir, de la actitud con que se reciban por parte de la persona a quien han sido dirigidas, deslindando así, las conductas de acoso de las conductas de cortejo. Lo que hace distintos a unos comportamientos de otros es que la conducta en cuestión tenga una buena acogida por la persona a la que se dirige o sea recíproca. La atención sexual es acoso sexual cuando se convierte en desagradable y no deseada.

El acoso sexual es una forma de violencia: una violencia sexual con connotaciones tanto de violencia física como de violencia psicológica. Se concibe como una imposición no deseada de requerimientos sexuales. En tanto constituye un acto de coacción que ignora la voluntad de quien es víctima, el acoso sexual niega el respeto a la integridad física y psíquica, convierte la condición y orientación sexual en objeto de hostilidad, presentando un serio obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el empleo.

Tipos de acoso sexual

Se distinguen dos tipos básicos de acoso sexual, en función de que exista o no un elemento de chantaje en el mismo: el acoso *quid pro quo* y el que crea un ambiente de trabajo hostil.

El acoso *quid pro quo* es un tipo de acoso que produce un chantaje sexual (esto a cambio de eso). A través de él, se fuerza a un empleado a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral. Este concepto del acoso encierra un importante problema, que es la exclusión de las conductas de acoso entre colegas, cuyas consecuencias, sin embargo, son iguales que las de acoso por un superior.

El acoso que crea un ambiente de trabajo hostil. La Recomendación de la Comisión Europea 92/131 de 27 de noviembre de 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, se refiere también a una conducta que *“crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para el acosado.”*

Podrán tener la consideración de **sujetos activos** de acoso de cuando provenga de jefes o subordinados, compañeros o compañeras, e incluso terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al **sujeto pasivo**, éste siempre quedará referido a cualquier trabajadora o trabajador, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

5.- CONSECUENCIAS PARA LA VICTIMA, LA INSTITUCION Y SOCIEDAD

A nivel de efectos o consecuencias, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo afectan negativamente al trabajo. Repercute sobre la satisfacción laboral, incrementa los intentos de evitar tareas e incluso el abandono del trabajo. En concreto, la víctima presenta básicamente secuelas de tipo personal: Psíquicas, físicas y laborales.

- **Psíquicas:** Ansiedad con miedos y sensación constante de amenaza, inseguridad y vulnerabilidad, que generan al mismo tiempo disminución de la autoestima, sentimiento de fracaso, frustración, indefensión, culpa, tristeza. Etc.
- **Físicas:** Problemas de salud funcionales y/o orgánicos (insomnio, taquicardias, cefaleas, migrañas, alteraciones digestivas, problemas cutáneos, etc.)
- **Laborales:** desmotivación e insatisfacción, pérdida de perspectivas profesionales, asociación del trabajo con un ambiente hostil que ocasiona sufrimiento, aumento del absentismo, bajas laborales, cambios de trabajo, llegando incluso al abandono pudiendo generar una pérdida o disminución del poder adquisitivo.

En el ámbito laboral hay fundamentalmente **repercusiones económicas y de organización:**

- Enrarecimiento del clima laboral que hace que el trabajo en equipo se resienta (falta de colaboración de la víctima, tensiones entre el resto de personal).
- Disminución del rendimiento laboral, que conlleva menos cantidad y calidad de trabajo.
- Mayor siniestralidad.
- Pérdida del trabajo de la víctima por causa del absentismo.
- Pérdida de credibilidad que repercute tanto en la víctima como en la empresa.
- Gastos por incidencias judiciales y por sanciones económicas.
- Imagen negativa de la administración si la víctima hace pública la situación.

En la sociedad en general el acoso sexual como tal tiene diferentes repercusiones:

- Culturalmente existe una gran tolerancia al acoso sexual por la normalización de la conducta frente al problema.
- Existen prejuicios muy arraigados que hacen que se juzgue a la víctima en lugar del acosador.
- El acoso tiene repercusiones secundarias que afectan al entorno de la víctima, (familiar, social, laboral, etc.).
- Tiene un coste económico para el sistema sanitario público, puesto que las consecuencias del acoso generan consultas, tratamientos y bajas médicas.
- Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de género crea desconfianza en la capacidad y competencias de todas las mujeres para promocionar profesionalmente por su propia capacidad y valía.

En cualquier caso, hay que tener en cuenta que el impacto del acoso de una persona en concreto está moderado por su vulnerabilidad y por sus estilos de respuesta ante la situación en concreto. Por otra parte, es importante reseñar que, en muchos casos (Schneider), las consecuencias negativas no difieren entre quienes ante una situación la etiquetan de acoso sexual y quienes no. Por ello, la experiencia de acoso es más importante a la hora de determinar las consecuencias negativas que el considerarse a uno mismo como víctima del acoso sexual.

6.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Todos los Departamentos, Servicios y Áreas de la Diputación Provincial de Cáceres y de sus Organismos Autónomos deberán impulsar actuaciones preventivas frente al acoso que prevengan su aparición, entre las que se proponen las siguientes:

1. **Divulgación del Protocolo:** Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo es necesario *que el Protocolo*

sea conocido por todas las trabajadoras y trabajadores de la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos. Esta difusión incidirá en el compromiso e garantizar ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras. Para su mayor difusión se incluirá en el portal web de la Diputación y/o se editará en soporte papel para su distribución.

2. **Formación:** Se debe proporcionar una formación general a todas las jefaturas y gestores, que les permita identificar los factores que contribuyen a que no se produzca acoso y a familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia. A quienes se asignen cometidos específicos en materia de acoso sexual habrán de recibir una formación especial para desempeñar con éxito sus funciones (información legal sobre la materia, habilidades sociales para manejar conflictos, procedimientos de actuación,...). En los programas generales de formación de la empresa se puede incluir el tema del acoso.
3. **Responsabilidad:** Los trabajadores y trabajadoras de la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos, tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona. Los y las responsables de las distintas áreas, servicios, centros o dependencias deberán tener especialmente encomendadas la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su ámbito de organización, al igual que el resto de los trabajadores y trabajadoras.
4. **Procedimientos:** Es importante que existan procedimientos de actuación tras una situación de acoso sexual, de forma que resuelvan el problema de una manera rápida y eficaz. En este sentido, el presente Protocolo regula los procedimientos para tratar de buscar solución a la situación
5. **Evaluación de riesgos psicosociales.** Esta evaluación se realizará por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales a propuesta de la Comisión, con el fin de analizar si existen factores organizativos, sociales y personales dentro del centro que pudieran ser generadores de situaciones de riesgo desde el punto de vista psicosocial. Remitiendo el informe a la Comisión a los efectos oportunos.

En la primera reunión del año, se elaborará el **PLAN ANUAL DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**, que deberá contemplar:

- El desarrollo de campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos y material divulgativo que se estime necesario haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Obtener datos numéricos desagregados por sexo sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Publicación de estos datos manteniendo el anonimato de las víctimas.
- Programar formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de género y sus consecuencias, y más reiteradamente en aquellos colectivos en que por su organigrama o por antecedentes, son susceptibles de acoso.
- Programar formación en políticas de género, igualdad entre mujeres y hombres e intervención ante los casos de acoso.
- La Formación de las personas que van a dar apoyo a las víctimas que sufren acoso (profesionales en determinadas disciplinas, miembros de sindicatos, etc.)

7.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.-

A) LA COMISION DE MEDIACION E INSTRUCCIÓN

Para solucionar los casos de acoso sexual y los casos de acoso por razón de género en el ámbito laboral de la Diputación de Cáceres se propone crear un equipo de personas al que la víctima pueda acceder con facilidad para poder denunciar o informar de la situación por la que está pasando y que le dé seguridad de una respuesta ágil y rápida.

La Comisión de Mediación e Instrucción (en adelante La Comisión), será el órgano encargado de tramitar el procedimiento y estará integrado por:

- Técnica/o de Igualdad
- Psicóloga/o de Recursos Humanos
- Asesor/a Jurídico
- Técnica/o en Prevención
- Delegado/a de Prevención elegido por la parte social del Comité de Seguridad y Salud.

La composición de este equipo debe atender al principio de representatividad equilibrada de mujeres y hombres y. representará tanto al funcionariado como al personal laboral, así como a cualquier otro trabajador o trabajadora que tenga un vínculo laboral con la institución provincial.

Los miembros de este equipo **serán propuestos** por el Comité de Seguridad y Salud y se designarán por la Presidencia de la Diputación Provincial. La renovación de estos cargos o la aprobación de la continuidad de los mismos miembros se realizarán de forma periódica, al menos una vez cada cuatro años, tras las elecciones sindicales de donde derivan los/as delegados/as de prevención.

Algunos de estos miembros podrán formar parte del Comité de Seguridad y Salud.

Este equipo recibirá formación especializada sobre el tratamiento y la intervención organizativa en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

Cualquier persona que forme parte de este equipo involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

Será el Área de Recursos Humanos quien invalidará o recusará al miembro del equipo de asesoramiento que se encuentre en alguna de las causas que le impiden participar en el caso que corresponda, aplicando el régimen de recusación previsto en el artículo 184 del ROF.

Esta Comisión será también la designada para llevar a cabo los procedimientos que estén establecidos en el Protocolo de Acoso Laboral

Esta Comisión se reunirá al menos una vez al año dentro del primer trimestre natural, a fin de diseñar el Plan de Prevención y evaluar las incidencias del año anterior. Asimismo podrá ser convocada, a petición por cualquiera de sus miembros cuando lo estime conveniente o derivado del procedimiento de actuación.

Funciones:

1. Recibir todas las denuncias, quejas o consultas en tema de acoso sexual o por razón de sexo.
2. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la Diputación de los medios económicos, físicos y materiales necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la Diputación, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte de la Comisión se le requiera.
3. Recibir y dar audiencia a la persona demandada.
4. Recomendar y gestionar ante el Departamento de Recursos humanos las medidas cautelares que estime convenientes.
5. Presentar un informe sobre el caso instruido y realizar las recomendaciones pertinentes, debiendo incluir los medios de prueba del caso, las circunstancias concurrentes (agravantes o atenuantes), e instando, si es necesario a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.
6. Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo
7. Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
8. Cualquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

Ante un caso concreto, la Comisión delegará en una o en uno de sus componentes (**asesor/a confidencial**) a elección de la persona denunciante, o por turno, las siguientes competencias en materia de acoso:

- Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual o por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- Tendrá capacidad de representación de la víctima siempre que ésta así lo determine.
- Efectuará las entrevistas con las personas afectadas, podrá recabar la intervención de personas expertas (en igualdad de género, en psicología, en trabajo social, juristas, en medicina, etc.), mantendrá las reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tendrá acceso a todas las dependencias que sean necesarias.
- Durante todo el proceso de investigación, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento, prestará la asistencia necesaria posterior, que, razonablemente necesite la persona acosada. incluida la gestión ante la Administración de aquellas medidas que resulten convenientes adoptar.
- Presentar a la Comisión el Informe preliminar.

La persona asignada para llevar a cabo la investigación y la Comisión en sí, necesitarán la autorización del Área de Recursos Humanos para entrevistarse con personal diferente de la víctima y del presunto acosador o acosadora, así como para acceder a las diferentes dependencias de la Diputación.

Cuando la Diputación abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, la Comisión, trasladará al instructor o instructora del expediente disciplinario toda la información y documentación del mismo, finalizando la función investigadora.

B) PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

El procedimiento de actuación deberá ser rápido, claro y preciso, ha de otorgar credibilidad y garantizar la protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas e involucradas en la instrucción; asimismo buscará la protección suficiente a la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

Teniendo en cuenta su temor, su impotencia, la humillación y la dificultad de expresar su situación, se deberá evitar en todo momento que el acosado/a tenga que ir de un sitio para otro buscando información y teniendo que relatar los hechos continuamente salvo que sea estrictamente necesario.

La investigación y la instrucción del procedimiento deberán desarrollarse con sensibilidad y el respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como presuntamente acosadora.

Cuando haya reclamaciones o quejas de terceros sobre la existencia de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo la Comisión investigará e instruirá el caso objeto de queja o reclamación.

B.1 Información y actuaciones previas: A través de la Comisión y por el mecanismo que en cada caso se acuerde, se recopilará la información que se requiera, con la máxima confidencialidad y participación de todas las personas implicadas, y se establecerá una primera valoración del caso.

Siempre en un entorno confidencial y urgente, las personas que consideren que han sido objeto de acoso, podrán seguir, para presentar la denuncia, cualquiera de los dos cauces que se contemplan en este Protocolo:

B.2 Proceso de Mediación y/o Conciliación

Este procedimiento se iniciará una vez que la Comisión tenga conocimiento de de la situación de acoso, y con consentimiento previo del trabajador/a denunciante. Esta comunicación puede ser realizada por:

- La persona afectada
- Delegados y delegadas sindicales, Recursos Humanos, cualquier miembro del Comité de Seguridad y Salud.
- Sindicatos.
- Una tercera persona de confianza de la persona afectada

Al recibir la comunicación la Comisión debe notificárselo inmediatamente al Área de Recursos Humanos.

Como garantía de confidencialidad y de intimidad, al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico a las partes.

Iniciado el procedimiento la actuación la realizará solamente la persona Mediadora a elección de la persona afectada, o en su defecto, por el sistema de turno, estimándose como incompatibilidad cualquier tipo de relación laboral con las partes.

La función de la persona asignada para llevar a cabo el proceso de mediación será:

- Entrevistarse con la persona afectada y conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con el presunto agresor o agresora, reclamar la intervención de un experto que sea procedente, etc. Todo ello con la finalidad de conseguir la situación de interrupción de acoso sexual o por razón de sexo y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.
- En el plazo de 7 días como máximo el/la Mediador/a y el técnico o técnica de igualdad, en su caso, darán por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad de este proceso y en su caso, proponiendo las actuaciones que se estimen convenientes incluso las de apertura del procedimiento mediante denuncia o queja.
- Si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta o la misma es incumplida por acosador o acosadora, igualmente podrá formalizar la denuncia correspondiente de acuerdo al procedimiento establecido más adelante de “Denuncias y Quejas”
- De todo lo actuado, así como de las conclusiones deberá quedar constancia escrita, debiendo ser firmada, al menos, por la persona que denuncia y responsable de la actuación.
- Se informará de todo el proceso seguido a la Comisión y el archivo de las actuaciones será custodiado el Departamento de Recursos Humanos, teniendo acceso a él La Comisión.

B.3 Proceso mediante Denuncia o Queja

La denuncia se debe presentar a la Comisión o al responsable del Servicio, Departamento o Área del que se trate.

La denuncia puede ser presentada por:

- La persona afectada
- Los delegados o delegadas sindicales, Delegados de Prevención.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso.
- La denuncia se hará llegar a La Comisión por cualquier medio del que quede constancia, incluido el correo electrónico oficial de La Comisión prevención.acoso@dip-caceres.es o el del centro de trabajo.

En el caso en que la denuncia o la queja no se presenten directamente a la Comisión, garantizando siempre la confidencialidad, debe ser remitida de manera inmediata a ésta, para el inicio de la investigación.

Como garantía de confidencialidad y de intimidad, al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico a las partes.

Iniciado el procedimiento la actuación la realizará solamente la persona designada a elección de la persona afectada, o en su defecto, por el sistema de turno, estimándose como incompatibilidad cualquier tipo de relación laboral con las partes.

Hasta el cierre del procedimiento, siempre que existan indicios suficientes, en el caso de acoso sexual o por razón de sexo, La Comisión podrá solicitar medidas cautelares tales como, separación de la víctima y la presunta persona acosadora u otras medidas que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas en ningún caso podrán suponer para los/las trabajadores/as afectados/as un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo o salariales ni modificación sustancial de las mismas.

En los casos en que la medida cautelar sea separar a la víctima de la presunta agresora será la propia víctima la que decida cuál de las dos debe ser separada y el Área de Recursos Humanos facilitará en todo momento que la separación de una u otra se efectúe lo más rápido posible.

Tramitación

- En el plazo de dos días laborables la persona designada de la Comisión, iniciará las investigaciones preliminares, pudiendo utilizar los medios que estime convenientes para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas periciales.. etc.) tras lo cual, de manera inmediata trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo y concediendo un plazo para contestar a la misma. Al mismo tiempo se pondrá en conocimiento del Área de Recursos Humanos la existencia de la misma y el inicio de las actuaciones,
- La Comisión pondrá en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad en todas sus actuaciones.
- En un plazo máximo de 15 días naturales a partir de la presentación de la denuncia la investigación debe estar concluida y debe elaborarse el informe pertinente.

Informe de conclusiones

- La Comisión, finalizada la instrucción, elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas con las circunstancias observadas que, en su caso, e instará, caso que proceda, al Área de Recursos Humanos, a la apertura del expediente disciplinario a la persona presuntamente acosadora.
- Dicho expediente se realizará en los mínimos plazos posibles y mientras no se solucione seguirán en vigor las medidas cautelares establecidas en el inicio de la denuncia.
- Igualmente, cuando las conductas investigadas correspondan a las tipificadas en el artículo 184 del Código Penal, se dará parte a la Autoridad competente.

El Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 95, tipifica el el acoso sexual o por razón de sexo como falta disciplinaria muy grave. El Instructor del expediente podrá tener en cuenta a la hora de proponer la pena a imponer las siguientes circunstancias:

- Que el contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- Que el acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
- Que se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- La situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso con contrato de beca o en prácticas de la víctima.
- Que se dé una circunstancia de especial vulnerabilidad, tales como ser familia monoparental y precariedad en el empleo o escasos medios económicos, etc.

8.- NORMAS GENERALES DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO

1. En todas las comunicaciones, que como consecuencia de la sanción, deban hacerse a los Sindicatos y Órganos Directivos se omitirá el nombre de la personas afectadas.
2. En sus comparecencias ante el representante de la Comisión, cualquier trabajador/a podrá acudir asistido por un representante legal de los trabajadores a su elección o una persona de confianza.
3. En el supuesto de resolución del expediente disciplinario con sanción, que no conlleve el traslado forzoso u otra medida de tipo laboral, se tomarán las medidas oportunas para que la persona agresora y la afectada, no convivan en el mismo ambiente, siendo ésta última la que decidirá si es ella la que quiere permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual, podrá ser resuelto de manera temporal por medio de una Comisión de Servicio u otras medidas que prevea la legislación vigente, teniendo que solicitar el puesto de manera definitiva en el siguiente concurso. Dicho traslado no debe suponer detrimento de sus condiciones laborales.
4. Si se han producido represalias o ha habido perjuicio para la persona afectada durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones que se encontraba antes del mismo.
5. Respecto a la imposición y el cumplimiento efectivo de de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y por razón de sexo será informada la Comisión de tales extremos por parte del Área de Recursos Humanos.
6. Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la persona que denuncia podrá también solicitar el traslado sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales. Dicha solicitud será atendida si lo permiten la normativa vigente y las necesidades del servicio.
7. Si por parte de la persona agresora se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

8. Las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente deshonestas o dolosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.
9. Tanto el Área de Recursos humanos como los Sindicatos deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas empleadas y empleados lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo así como de la posibilidad de resolver las reclamaciones por cualquiera de los dos procedimientos aquí establecidos.
10. Anualmente, La Comisión efectuará un Informe del conjunto de sus actuaciones que elevará al Área de Recursos Humanos.

9.- PLAZO DE VIGENCIA.

Este protocolo se revisará por el Comité de Seguridad y Salud cuando se detecte la necesidad de modificar algún aspecto del mismo y esté justificada esta necesidad, así como se ratificará cada cuatro años o cuando se aprueben nuevos Convenios o Acuerdos de Empleados Público.

10.- DISPOSICIÓN FINAL

Este Protocolo entrará en vigor una vez que esté aprobado por el Pleno de la Diputación, a propuesta del Comité de Seguridad y Salud, y si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido deberá ser modificado.

Para suspender modificar o anular el presente Protocolo será necesario informe favorable del Comité de Seguridad y Salud.

Este procedimiento funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse ante cualquier instancia administrativa o judicial.