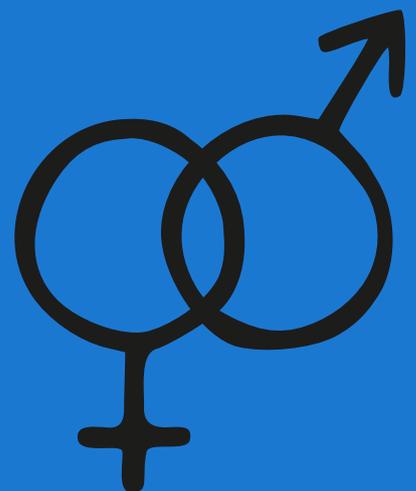


PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS

CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO
LABORAL DE LA MANCOMUNIDAD DE RIVERA DE FRESNEDOSA

2024





PROCOLO ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

TÍTULO: PROCOLO ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

EDICIÓN: BCMGESTIONARTE



FECHA: 2024

ÍNDICE

1.INTRODUCCIÓN

2.OBJETIVO DEL PROTOCOLO

3.MARCO LEGISLATIVO

4.ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

5.DEFINICIONES ACLARATORIAS

6.TIPOLOGÍAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

7.OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS

8.MEDIDAS PREVENTIVAS

9.PROCEDIMIENTO DE ACTUACIONES EN CASO DE

DENUNCIA

10.ANEXOS:

INTRODUCCIÓN

La Mancomunidad Rivera de Fresnedosa, situada al noroeste de Extremadura, delimitada al norte por las mancomunidades de Sierra de Gata y de Valle del Alagón, al Sur por la Mancomunidad Tajo-Salor, al este con la Mancomunidad de de Riberos del Tajo y al oeste con Portugal, fue constituida en el año 1993 con el fin de optimizar y realizar en común diversas funciones municipales de los municipios integrantes de la mancomunidad. La sede se encuentra en la 2ª planta del Ayuntamiento de la localidad de Torrejoncillo.

Comprende un área de 1.551,14 km² y abarca una población aproximada de 10.003 personas , repartidas entre los siguientes municipios: Acehúche, Cachorrilla, Casas de Don Gómez, Casillas de Coria, Ceclavín, Holguera, Pescueza, Portaje, Portezuelo, Riobobos, Torrejoncillo y Zarza La Mayor; y sus dos pedanías: Pajares de la Rivera que depende de Riobobos y Valdencín pedanía de Torrejoncillo.

Se trata de una zona agraria recompensada con el regadío, no en todos sus municipios, sino en los situados más al este, generando gran desigualdad económica en la mancomunidad. La introducción del regadío durante la década 1950-1960 representó el mayor desarrollo de la zona, por la llegada de mano de obra especializada en tareas agrícolas que originaron nuevas poblaciones de colonización como son Valdencín y Pajares de la Ribera.

Independientemente de este incremento de población en los años 50-60, en la actualidad la población de esta comarca es una población envejecida debido a la gran emigración a la Comunidad de Madrid, Cataluña y País Vasco. Aunque debemos resaltar que en los últimos años, se está dando un curioso fenómeno: muchos varones se desplazan de lunes a viernes a trabajar a otras Comunidades Autónomas y regresan a sus municipios extremeños el fin de semana; se trata, es obvio, de personas que desarrollan su labor en el sector de la construcción.



OBJETIVO DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de sexo, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

No obstante, en el caso de que en la empresa o Institución no exista un procedimiento el acoso cuyo origen esté basado en otros actos discriminatorios o se pueda dictaminar haciendo la Mancomunidad lo necesario en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

- Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso susceptibles de constituir acoso.

- Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún trabajador/a.

MARCO LEGISLATIVO

NOTA: Mantenemos la denominación de algunos términos en masculino por recoger el título y citas literales del texto normativo, no sin anotar el uso sexista del lenguaje que se hace en él.

La **Constitución Española** reconoce como derechos fundamentales la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo. Además en su artículo 9.2 dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

PROTOCOLO ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El **Estatuto de los Trabajadores**, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 9, 48 y 62). El artículo 48 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, debiendo negociarse con los representantes de los trabajadores las medidas que se implanten.

El acoso sexual supone la vulneración de derechos fundamentales de las personas, como son el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual, a la no discriminación por razón de sexo, a la salud y a la seguridad en el trabajo.

La **Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018**, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión (2018/2055(INI)), condena con firmeza toda forma de violencia sexual y de acoso físico o psicológico y deplora que estos actos sean tolerados con facilidad, cuando en realidad constituyen una violación sistémica de derechos fundamentales y un delito grave que debe recibir el castigo correspondiente, subrayando que se debe poner fin a la impunidad llevando a los agresores ante los tribunales.

En el **Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se establece la Prevención del acoso sexual y por razón de sexo como uno de los ejes de intervención obligatorios en el desarrollo e implantación de los planes de igualdad. 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.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la Mancomunidad ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa

Este procedimiento **afecta a todas las personas vinculadas a la Mancomunidad** por la prestación de servicios profesionales, ya sea una relación laboral por cuenta ajena (cualquiera que sea su modalidad, jornada o duración), un contrato de puesta a disposición suscrito con una Empresa de Empleo Temporal o una relación de carácter especial, una persona autónoma o la participación por prácticas curriculares o como becario/a.

El personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la Mancomunidad deberá respetar igualmente las normas de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo aquí establecidas.

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de la Mancomunidad de Rivera de Fresnodosa 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, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

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; en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

REGISTRO

Se procederá al depósito del presente protocolo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dentro de los quince días siguientes a su firma.

DEFINICIONES ACLARATORIAS

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, son una forma de discriminación que viene motivada por el sexo de una persona, contraria al principio de igualdad entre mujeres y hombres; son un atentado al derecho a la dignidad y a la intimidad de las personas; una manifestación de la violencia de género y un riesgo psicosocial para la salud y la seguridad en el trabajo.

Ambas modalidades de acoso se consideraran discriminatorias y pueden producirse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la Mancomunidad.

• ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es 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. Un único episodio puede ser constitutivo de acoso sexual

(Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

• ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Acoso por razón de sexo es 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.

(Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

PROTOCOLO ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

¿CÓMO DISTINGUIR UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO MORAL Y MOBBING?

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** en su **Convenio 111** y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tiene que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

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

GRUPOS DE ESPECIAL ATENCIÓN EN RELACIÓN A LAS CONDUCTAS DE ACOSO SEXISTA

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

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

TIPOLOGÍAS DE ACOSO SEXUAL

CONDUCTAS DE CARÁCTER AMBIENTAL

Que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante. Entre ellas:

- **Conductas físicas** de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- ✓ Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- ✓ Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- ✓ Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.
- **Conducta verbal** de naturaleza sexual:
 - ✓ Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
 - ✓ Comentarios sexuales obscenos.
 - ✓ Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
 - ✓ Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
 - ✓ Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
 - ✓ Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc) de contenido sexual y carácter ofensivo.
 - ✓ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
 - ✓ Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
 - ✓ Sugerencias de favores sexuales cuando estén relacionadas a las condiciones de trabajo.
 - ✓ Invitaciones persistentes en actividades sociales y lúdicas a pesar de que la persona manifieste desinterés.

TIPOLOGÍAS DE ACOSO SEXUAL

- **Conducta no verbal** de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

- ✓ Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- ✓ Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- ✓ Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- ✓ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

CONDUCTAS DE INTERCAMBIO

Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.



TIPOLOGÍAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Serán conductas constitutivas de **acoso por razón de sexo** o de carácter discriminatorio, entre otras:

- ✓ Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.
 - Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
 - Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
 - Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, entre otros)
 - Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.
- ✓ Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).
- ✓ Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- ✓ Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- ✓ Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- ✓ Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
 - Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
 - Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.

TIPOLOGÍAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

A CAUSA DEL EMBARAZO O LA MATERNIDAD

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc...)
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

"EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO SUPONE UN TIPO DE SITUACIONES LABORALES DISCRIMINATORIAS MUCHO MÁS AMPLIAS SIN TENER PORQUE EXISTIR INTENCIONALIDAD POR PARTE DE LA PERSONA AGRESORA".

TIPOLOGÍAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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 ciber violencia.

Entre los diferentes tipos de acoso cibernético podemos encontrar:

- Acceder digitalmente al ordenador de una persona para controlar sus comunicaciones con terceras personas y movimientos on-line.
 - Enviar mensajes ofensivos, groseros o insultantes, imágenes o vídeos denigrantes, amenazas de daño o intimidaciones que provoquen que la persona tema por su seguridad, a través de internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos...)
 - Distribuir en Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico...) una imagen o datos comprometidos de contenido sexual, ya sean reales o falsos. En ningún caso justifica la acción que la imagen o datos comprometidos hayan sido enviados voluntariamente.
 - Hacer correr rumores o fotografías alteradas digitalmente en Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico...)
 - Engañar a una persona para que comparta y transmita secretos o información confidencial sobre sí misma u otra persona, con el fin de promover rumores difamatorios.
1. Dar de alta en un sitio web donde se puede estigmatizar o ridiculizar a una persona.
 2. Crear un perfil falso en nombre de una persona para, por ejemplo, realizar demandas u ofertas sexuales.
 3. Suplantar la personalidad, mediante la entrada en una cuenta de correo electrónico o en una red social, de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre ella o terceras personas, manipulando y usurpando su identidad.
 4. Divulgar por Internet registros con móviles en los que se intimida, agrede o persigue a una persona.
 5. Perseguir e intimidar a una persona en los espacios de Internet que frecuenta de manera habitual (redes sociales, blogs, fóruns, chats en grupo...).
 6. Presentarse con un perfil falso ante una persona con la finalidad de concertar un encuentro digital para llevar a término algún tipo de chantaje on-line.

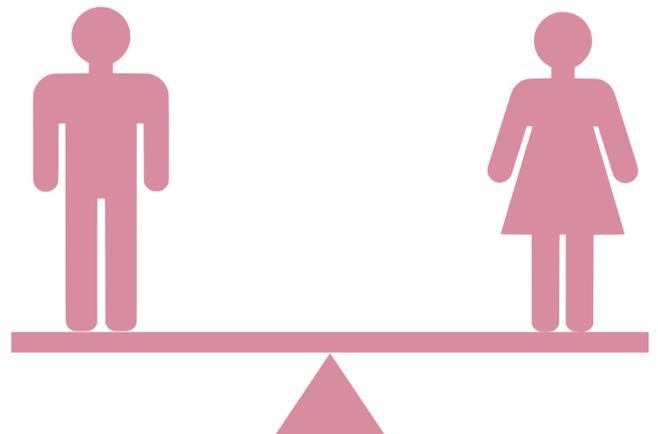
OBLIGACIONES DE LAS INSTITUCIONES

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Existe una amplia y variada normativa que, desde diversas ópticas o enfoques (laboral, sancionador, penal, disciplinario, etc...), regula las obligaciones de la empresa en lo relativo a la protección de sus trabajadoras y trabajadores frente a estos comportamientos, sus responsabilidades, así como las sanciones o penas que son de aplicación a sus autores.

*“Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”.***(Art. 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).**

“Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos”. (Art. 48.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Tanto el **Estatuto de los Trabajadores** como la **Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social** establecen entre los derechos básicos el respeto a la intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente consideran el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.



PROTOCOLO ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En el ámbito de las empresas o Instituciones, los convenios colectivos, planes de igualdad y protocolos de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en función de la gravedad de las conductas, suelen contemplar **sanciones disciplinarias** como las siguientes:

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.
- Cambio de turno de trabajo.
- Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de tiempo.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.

En la valoración de la gravedad de la conducta, se suele contemplar la posible existencia de circunstancias **agravantes** como:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, entre otros.

ESCALA DE GRAVEDAD DE LA SITUACIÓN DE ACOSO

En todo procedimiento de prevención y actuación para la eliminación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, es imprescindible tipificar claramente la escala de gravedad de acoso al que una persona puede estar sometida, acotando así lo que define a cada caso particular. Los niveles de gravedad de acoso clasificados habitualmente son los siguientes:

- **LEVE:** Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).
- **GRAVE:** Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.

PROTOCOLO ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- **MUY GRAVE:** Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo conforme a lo acordado con la RLT.

- Promover un entorno de respeto, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a.

- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.

- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.

- Se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada.

MEDIDAS PREVENTIVAS

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Las actuaciones deberán ser negociadas y acordadas con la RLT.

- Existe un deber de la RLT de contribuir en la prevención y sensibilización frente al acoso sexual y por razón de sexo.

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso.

PROTOCOLO ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa o Institución se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

La Mancomunidad de Rivera de Fresnodosa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/ as.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA

Ante cualquier comportamiento inadecuado u ofensivo, es fundamental que la persona afectada o terceras personas que conozcan la situación, denuncien el caso para poner en marcha las acciones correspondientes para su eliminación.

PRINCIPIOS RECTORES

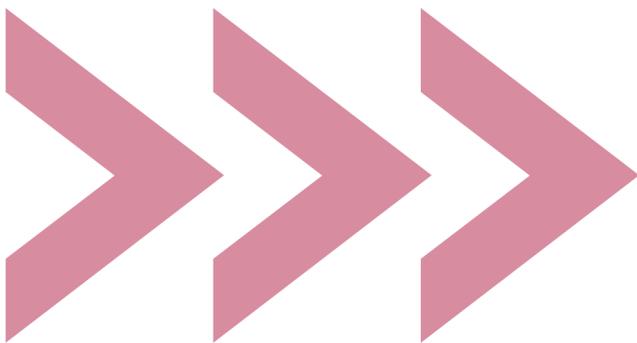
- **Principio de celeridad:** Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.
- **Principio de confidencialidad:** Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Ello supone la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc.
- **Principio de protección de la intimidad:** El procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.
- **Principio de protección de la dignidad de las personas:** Se debe proteger la dignidad tanto de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

PROTOCOLO ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- **Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de los implicados:** Para ello es conveniente garantizar la participación de la representación de la plantilla y de los servicios de prevención de riesgos laborales en los órganos que se encarguen de tramitar y resolver las denuncias, así como la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

TIPOS DE PROCEDIMIENTO

El procedimiento se inicia con la **presentación de la denuncia por escrito**, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, pudiendo darse el caso de denuncias anónimas. Se debe presentar **ante la persona responsable de Recursos Humanos**, ante la **RLT** o ante cualquier miembro de la **Comisión de Igualdad**.



PROCEDIMIENTO FORMAL

• **Determinación de la Comisión Instructora:**

Mediante una comisión permanente, formada por las personas representantes de la empresa y la parte social en el número total de integrantes que se determine sin que llegue a ser una comisión de más de 4 personas. Todas las personas que formen parte de la Comisión deberán contar con formación en materia de igualdad y concretamente de acoso sexual.

Las personas que formarán parte de la Comisión instructora en la **MANCOMUNIDAD DE RIVERA DE FRESNODOSA:**

- Por parte de la empresa:

**MONICA MARTÍN SANCHEZ.
SONIA MONTERO SÁNCHEZ.
SUSANA MORERA MARTÍN.**

- Por parte de la RLT:

**UGT:
MARÍA ANA SANCHEZ RUANO.
ROCÍO BERMEJO BERTOL.**

**CCOO:
IRENE LEDESMA CANO.**

Con independencia de quiénes formen la comisión instructora, podrán ser llamadas a declarar el/la directora o , jefe/a de administración, la RLPT del centro, etc.

PROTOCOLO ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Asimismo, las personas que tengan que testificar ya sea como denunciante, denunciada o testigos, podrán hacerlo acompañadas de un/a representante legal de las personas trabajadoras o persona de su confianza que en cualquier caso deberá firmar un documento en la que se informe convenientemente del deber de confidencialidad).

En el seno de la comisión instructora las decisiones se adoptarán de forma consensuada, siempre que sea posible, y, en su defecto, se podrá emitir voto particular.

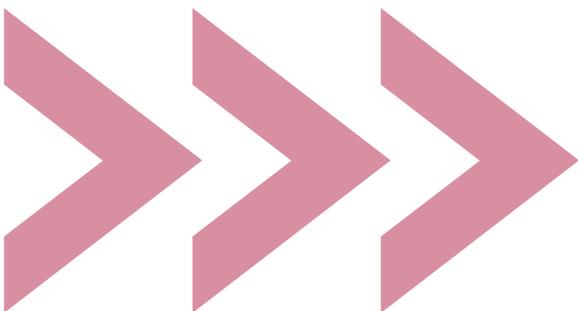
Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad 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.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo.

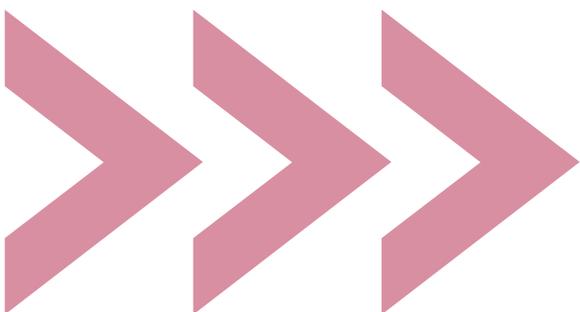
La comisión actuará bajo los principios de confidencialidad, protección de la intimidad, objetividad, legalidad, proporcionalidad, presunción de inocencia, trato igualitario, honestidad, dignidad y comportamiento ético.

Más concretamente, las quejas, denuncias 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. Todas las actuaciones se realizarán con la máxima sensibilidad y respeto, tanto a la persona que denuncia, como a la presunta acosadora y testigos.



Funciones de la Comisión.

- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.
- Recibir todas las denuncias por acoso.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Protocolo, para lo que dispondrá, por parte de la organización, de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso.
- Iniciar el procedimiento, de oficio, cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte del órgano tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso o, a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas en el ámbito de la empresa.
- Supervisar el cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso.
- Velar por las garantías comprendidas en el presente Protocolo.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.



PROTOCOLO ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La comisión instructora:

Una vez recibida la denuncia al correo elaborado:

cdacoso@mancomunidadriveradefresnodosa.com (ejemplo) y durante el tiempo que dure la investigación, la comisión instructora podrá proponer a la Dirección de la Mancomunidad la aplicación de medidas cautelares para separar a la persona denunciada y denunciante como puede ser cambio de turnos etc. En ningún caso, la aplicación de estas medidas podrá suponer un perjuicio para la persona que presente la denuncia.

La comisión instructora será la responsable de realizar la investigación, para lo cual tendrá que oír a las personas afectadas y cuantos testigos se propongan, así como realizar cuantas actuaciones sean necesarias para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del expediente.

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

La apertura del expediente informativo, así como la designación de la persona instructora y Secretaría del mismo será notificada, inmediatamente, a la persona denunciada a través del modelo “Mod. Notificación denunciado/ a Incoación expediente”, que figura como Anexo IV del presente documento.

Con la misma celeridad, serán igualmente notificada la referida apertura y los referidos nombramientos, a la representación legal de las personas trabajadoras, utilizando el modelo “Mod. Notificación RLT Comité de Seguridad y Salud Incoación expediente “que figura como Anexo V del presente documento.

Fase de investigación:

Esta fase, que deberá tramitarse en un plazo máximo de **15 días hábiles** (salvo que por el número de testigos o por otras circunstancias concurrentes sea preciso ampliarlo por otros 10 días),

Tendrá por finalidad la investigación de los hechos denunciados (o susceptibles de denuncia de los que la empresa ha tenido noticia) para comprobar la realidad de los mismos, identificar a los responsables y proponer, en tal caso, las medidas que permitan poner fin a la situación denunciada o conocida por cualquier otro medio por la Mancomunidad.

PROTOCOLO ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Durante la tramitación del expediente:

- Se acordará por la comisión instructora, la práctica de cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.
- Será preceptivo dar trámite de audiencia la persona denunciante primero, y a la persona denunciada o implicada, después, y al resto de personas que puedan ayudar a esclarecer los hechos que se denuncian. Todas las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.
- En los actos de averiguación que se lleven a efecto no será preciso observar formalidad alguna que vaya más allá del debido respeto y sigilo respecto a todas las informaciones que se obtengan.
- De cada declaración se elaborará un acta que será firmada por la persona instructora y la persona que haya testificado en dicha declaración.
- Todos los intervinientes en el mismo se les pedirá sigilo respecto de lo actuado y conocido a través del mismo, por afectar directamente a la dignidad, intimidad y honorabilidad de las personas.

- Durante la tramitación del expediente, la comisión instructora de considerarlo necesario, podrá proponer a la Empresa la adopción de medidas cautelares, tales como la suspensión de empleo con sueldo de la persona denunciada o el cambio temporal de puesto de trabajo del mismo, para evitar un agravamiento de la situación.

De todo el procedimiento, se realizará el correspondiente "Expediente de Investigación por presunto acoso". Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la Comisión Instructora, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

• **Resolución de la Comisión instructora:**

Finalizada la investigación, la comisión instructora elaborará un informe en el que se recojan los antecedentes del caso, los hechos que se entiendan probados respecto de los consignados en la denuncia (o conocidos por otros medios) y se propondrán las medidas a adoptar.

PROTOCOLO ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La Comisión instructora levantará acta, donde se recogerá si existe o no unanimidad en la resolución en cuanto a la “constatación o no constatación” del acoso.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección o Presidencia valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.

No obstante el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la Comisión Instructora.

El acta deberá remitirse a la presidencia de la Mancomunidad en un plazo máximo de cinco días laborables a contar desde la recepción del informe de la persona instructora.

• **Decisión de la empresa:**

La dirección o presidencia de la **Mancomunidad** una vez recibida el acta de la comisión instructora, adoptará las medidas que estime más oportunas en el plazo de 3 días laborables. En función de hechos probados, la empresa procederá a:

1. Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
2. Adoptar cuantas medidas estime oportunas, incluidas las disciplinarias, respetando en todo caso lo previsto al respecto en la normativa legal y convencional que resulte de aplicación.

Al margen de lo anterior, la Mancomunidad de Rivera de Fresnodosa deberá trasladar, a la persona denunciante y denunciada o denunciadas las conclusiones de la comisión instructora y las medidas, en su caso, adoptadas.

PROTOCOLO ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Asimismo, deberá comunicar a la representación legal de, de las personas trabajadoras la finalización del expediente, las conclusiones de la comisión y las medidas adoptadas.

- **Seguimiento del caso.**

- 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 el cumplimiento y/o el 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 los/as máximos/as responsables de la organización, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas

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

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FORMAL

¿QUIÉN DENUNCIA?

- La persona afectada
- Cualquier persona conocedora de la situación



¿CÓMO?
POR ESCRITO

¿A QUIÉN SE LE
INFORMA?

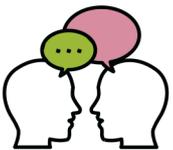
- COMISIÓN DE IGUALDAD
- JEFATURA DE PERSONAL
- DIRECCIÓN

Nombramiento de
INSTRUCTOR/A

Si va directamente a jefatura o dirección, tienen un plazo de 2/4 días naturales para comunicarlo a la COMISIÓN



Con quién la víctima, si así lo desea, tratará únicamente



Tienen un plazo de 15 días hábiles para finalizar el procedimiento



- Audiencia de ambas partes
- Permitir alegaciones
- Acompañamiento a ambas de alguien de la RLТ

¡Seguimiento del caso 30 días después!

Informe de conclusiones y Propuesta de actuaciones convenientes
(FIN DEL PROCEDIMIENTO)

REQUISITOS DE LA DENUNCIA

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario, **ANEXO III**):

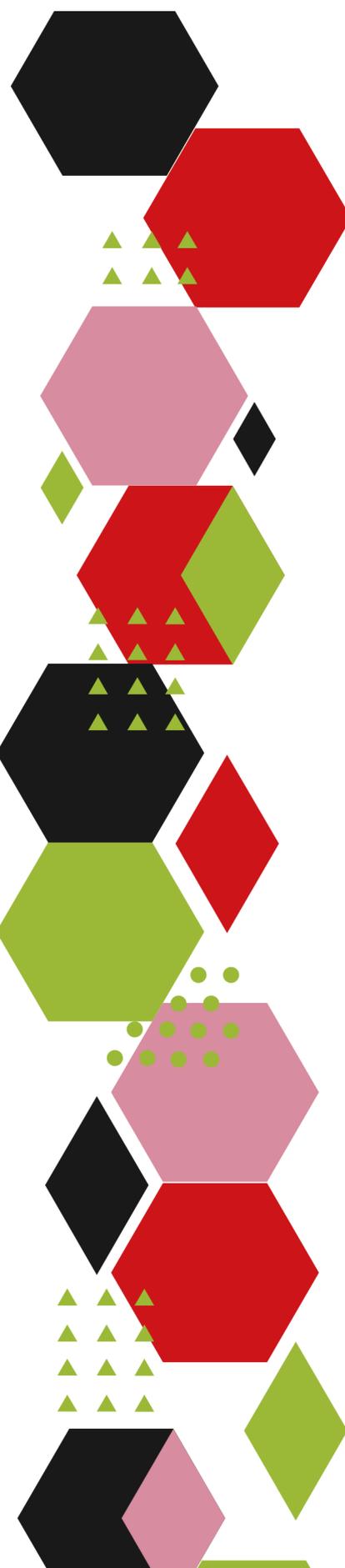
- **Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.**
- **Identificación del/la presunto/ acosador/ a, y puesto que ocupa.**
- **Identificación de la víctima y puesto que ocupa.**
- **Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)**
- **Identificación de posibles testigos.**
- **Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.**
- **Firma del/ la denunciante en prueba de conformidad.**

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

ELABORACIÓN DEL INFORME

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas. Valoración final con las aportaciones particulares que pudieran haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso. Firma de los miembros del comité instructor.



ANEXOS

- ANEXO I. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN
- ANEXO II. MODELO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.
- ANEXO III. MODELO DE DENUNCIA FORMAL POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.
- ANEXO IV. MODELO DE ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INFORMACIÓN Y/O ASESORAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.
- ANEXO V. MODELO DE INFORME DE CONCLUSIONES TRAS INVESTIGACIÓN DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

ANEXO I . COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

LA **MANCOMUNIDAD DE RIVERA DE FRESNEDOSA** hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso **LA MANCOMUNIDAD DE RIVERA DE FRESNEDOSA** declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, **LA MANCOMUNIDAD DE RIVERA DE FRESNEDOSA** se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso la **LA MANCOMUNIDAD DE RIVERA DE FRESNEDOSA** exige a todas las personas que integran su organización.

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradante, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

PROTOCOLO ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Por su parte, **LA MANCOMUNIDAD DE RIVERA DE FRESNEDOSA**, se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Diseño y distribución de folletos informativos en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, dando a conocer las vías de resolución de estas situaciones, tanto en el ámbito de la entidad, como fuera de la misma.
- Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Establecimiento de un servicio de asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos, compuestos por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad.
- Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración institucional/declaración de principios/compromiso de la entidad se contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la organización.

Firmado, en Torrejoncillo, Cáceres, el día ____ de _____ de 2024

**ANEXO I I . MODELO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS
PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE
TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR
ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

La Comisión de Igualdad habiendo sido designado por MANCOMUNIDAD DE RIVERA DE FRESNEDOSA para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso. Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaramos que hemos sido informados por MANCOMUNIDAD DE RIVERA DE FRESNEDOSA de la responsabilidad en que podríamos incurrir por incumplimiento de las obligaciones descritas anteriormente expuestas.

Firmado, en

ANEXO III. MODELO DE DENUNCIA FORMAL POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

SOLICITANTE

- Persona afectada
- Representantes de la plantilla
- Recursos Humanos
- Otra persona (indicar)

TIPO DE ACOSO

- Sexual
- Por razón de sexo
- Otras discriminaciones (especificar)

DATOS DE LAS PERSONAS AFECTADAS

Nombre y apellidos de la persona acosada:

NIF: :

Sexo: Mujer Hombre

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo/Departamento:

Vinculación laboral/Tipo de contrato:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

Nombre y apellidos de la persona presuntamente acosadora:

Nombre y apellidos de la persona denunciante: (si es distinta a la víctima)

Nombre y apellidos de los testigos:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

SOLICITUD

- Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

ANEXO IV. MODELO DE ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INFORMACIÓN Y/O ASESORAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por ____

PERSONAS: La empresa/asociación empresarial [Nombre, apellidos y cargo].

POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES: [Nombre, apellidos y cargo].

1.En (LUGAR) a (FECHA) se reúne por una parte la representación de la empresa (nombre empresa) y de otra los representantes de los y las trabajadores se constituye la presente Comisión de Información y/o Asesoramiento, de conformidad con el protocolo de actuación y prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo en (nombre de la empresa) dentro del plazo previsto.

2.Los objetivos de esta Comisión serán, investigar inmediata y minuciosamente cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias 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. También será tramitado el procedimiento formal previsto en este protocolo, recabando toda la información complementaria necesaria, para determinar si se aprecian o no indicios suficientes de acoso sexual o de acoso por razón de sexo y emitiendo un informe de valoración con las conclusiones y medidas propuestas.

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

ANEXO V. MODELO DE INFORME DE CONCLUSIONES TRAS INVESTIGACIÓN DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

La comisión de asesoramiento del acoso sexual o acoso por razón de sexo formada el pasado [FECHA], y compuesta por:

POR LA EMPRESA/ASOCIACIÓN EMPRESARIAL:

D./D. ^a [NOMBRE_REPRESENTANTE].

POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS:

D./D. ^a [NOMBRE_REPRESENTANTE].

OTRAS PERSONAS QUE LA COMPONEN:

D./D. ^a [NOMBRE_EN CALIDAD DE ...].

Siguiendo el protocolo de actuación y prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo en [NOMBRE_EMPRESA], y tras la instrucción del pertinente expediente elabora el siguiente informe:

EXPONE

- **ANTECEDENTES DEL CASO**

[RESUMEN DE LA IRREGULARIDAD DENUNCIADA]

- **RELACIÓN DE LOS HECHOS DEL CASO**

[DESCRIPCIÓN SEGÚN EL CASO]

- **DILIGENCIAS PRACTICADAS**

[DESCRIPCIÓN DE LAS DILIGENCIAS PRACTICADAS]

PROTOCOLO ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



- **INFRACCIONES DETECTADAS**

[DESCRIPCIÓN SEGÚN EL CASO]

- **PROPUESTA DE LAS MEDIDAS A ADOPTAR**

[ESPECIFICAR]

- **CIERRE DEL EXPEDIENTE Y ARCHIVO Y CUSTODIA DEL MISMO**

[Especificar según el protocolo de actuación las medidas para la protección de datos y el mantenimiento de la confidencialidad al cierre del expediente].

[FIRMAS]

FIRMA REPRESENTANTES COMISIÓN

FIRMA REPRESENTANTES EMPRESA