




ACUERDO DE 19 DE ABRIL DE 2017, DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID, POR EL QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO GENERAL DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A TODOS LOS TIPOS DE ACOSO EN EL TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID Y LOS ORGANISMOS PÚBLICOS VINCULADOS O DEPENDIENTES DE ELLA.

La Administración de la Comunidad de Madrid y las organizaciones sindicales firmantes del presente Acuerdo coinciden en la necesidad de establecer un modelo de actuación común en el ámbito de las relaciones laborales que, partiendo del principio de "tolerancia cero" frente a cualquier tipo de acoso en el trabajo, propugne medidas y estrategias preventivas y proporcione, a su vez, un procedimiento de actuación para atajar, en su caso, las mismas, así como un sistema de garantías y apoyos suficientes para todos los empleados públicos.

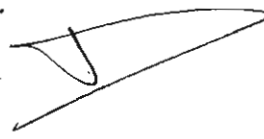
En consecuencia, el presente Acuerdo se suscribe por la representación de esta Administración autonómica y por los representantes de las organizaciones sindicales CCOO, FeSP-UGT, CSIT-Unión Profesional y CSI-F, en el seno de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que le atribuye la negociación de las materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral, así como en el artículo 37.1.j) de dicha norma legal, que sujeta a negociación las materias "que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales".


En virtud de cuanto antecede, en su sesión de fecha 19 de abril de 2017, la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid adopta, por unanimidad, el siguiente


CSIT UNIÓN PROFESIONAL







UGT






ACUERDO

Primero.- Aprobación.

Se aprueba el "Protocolo general de prevención y actuación frente a todos los tipos de acoso en el trabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella", que figura como Anexo de este Acuerdo.

Segundo.- Vigencia.

El presente Acuerdo surtirá efectos a partir del día siguiente de la publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid del Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se proceda expresa y formalmente a su ratificación.

Madrid, a 19 de abril de 2017.

La Presidenta

Fdo.: Cristina Cifuentes Cuencas

CCOO

Fdo.: David Jabato
García-Valenciano

CSIT-UP

Fdo.: José Ángel
Montero Esteso

FeSP UGT MADRID

Fdo.: Santiago
Tamame González

CSI-F

Fdo.: Manuel
González Molina



- ANEXO -

PROTOCOLO GENERAL DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A TODOS LOS TIPOS DE ACOSO EN EL TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID Y LOS ORGANISMOS PÚBLICOS VINCULADOS O DEPENDIENTES DE ELLA

INDICE

I. Preámbulo: Justificación y antecedentes.

II. Principios a los que debe ajustarse la actuación y garantías de los procedimientos de actuación frente a cualquiera de las formas de acoso en la administración pública de la Comunidad de Madrid.

III. Definición de los distintos tipos de acoso.

3.1.- Definición de Acoso Psicológico o Moral.

3.1.1.- Tipos de Acoso Psicológico o Moral.

3.1.2.- Fases de Acoso Psicológico o Moral.

3.1.3.- Grados de Acoso Psicológico o Moral.


3.2.- Definición de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.

3.3.- Definición de Acoso Discriminatorio.

IV. Objeto y ámbito de aplicación.

V. Procedimiento de actuación.

5.1.- Primera fase.


CSIT UNIÓN PROFESIONAL


CCOO

UGT

3



5.1.1.- Iniciación del procedimiento: Legitimación, Contenido y Destinatario

5.1.2 - Indagación y valoración inicial.

5.1.3.- Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.

5.2.- Constitución de un Comité Asesor.

5.2.1.- Comité Asesor.

5.2.2.- Investigación.

5.2.3.- Elaboración del Informe de conclusiones del Comité Asesor.

5.3.- Denuncias infundadas o falsas.

5.4.- Información.

VI. Seguimiento y control.

VII. Medidas de prevención frente a los distintos tipos de acoso en el entorno laboral de la Comunidad de Madrid.

7.1.- Estrategias de Prevención

7.2.- Estrategias de Formación

VIII. Medidas de actuación específicas en los supuestos de acoso sexual.

IX. Comisión de Seguimiento del Protocolo.

Anexo I: Denuncia para la solicitud de la activación del protocolo por acoso de la Comunidad de Madrid.

Anexo II: Comité Asesor.



I. PREÁMBULO: JUSTIFICACIÓN Y ANTECEDENTES.

El presente Protocolo es el instrumento general de actuación de la Comunidad de Madrid frente a todas las situaciones de acoso que se pueden producir en el entorno laboral de su administración pública ya se trate de acoso psicológico, acoso sexual, acoso por razón de sexo o de orientación sexual y acoso discriminatorio, y a través de él, la Comunidad de Madrid manifiesta formalmente su compromiso de adoptar una política de tolerancia cero con respecto a situaciones o manifestaciones de acoso, y de garantizar que dicha política de tolerancia cero se siga por la totalidad de Consejerías y Organismos Públicos de la Comunidad de Madrid.

El fundamento normativo del presente Protocolo está constituido por las siguientes normas estatales y autonómicas, que se enumeran por orden cronológico:

- a) La Constitución Española de 1978, que reconoce como derechos fundamentales: "La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad" (artículo 10); "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo,...." (artículo 14); "Todos tiene derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes" (artículo 15); "Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen"(art. 18.1); "Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo"(art. 35.1); "...los poderes públicos....velarán por la seguridad e higiene en el trabajo" (art. 40.2).
- b) La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales que establece el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.



- c) El Parlamento Europeo recoge múltiples referencias al acoso en el lugar de trabajo (Resolución 2001/2339) y recomienda a los poderes públicos de cada país "la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona".
- d) El Repertorio de Recomendaciones sobre Violencia en el Trabajo en el Sector Servicios de la O.I.T. de 2003.
- e) El Real Decreto Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social que en su artículo 2 f) define como acoso "toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo". Asimismo el artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, Título II, de medidas fiscales, administrativas y del orden social lo define del siguiente modo: "toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo".
- f) La Ley 5/2005 de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid, que incluye en su artículo 2.3 e) el acoso sexual en el ámbito laboral como parte del contenido de dicha ley y establece que la Comunidad de Madrid colaborará con los agentes sociales para diseñar medidas específicas de prevención de la violencia de género en el entorno laboral.
- g) La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo.
- h) La Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal que señala en su preámbulo XI, que «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la



conducta de acoso laboral, entendiéndose por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad».

Asimismo el Artículo 173 recoge las penas en el ámbito de cualquier relación laboral y el Artículo 184 regula el acoso sexual.

- i) La Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprobó y publicó el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, que ha servido de referencia para elaborar el presente Protocolo (B.O.E. 1 de junio de 2011).
- j) El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que reconoce el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador.
- k) El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público que reconoce en su artículo 14.f) como derechos de carácter individual, el derecho "A la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos". Asimismo en su artículo 95, punto 2, tipifica como faltas disciplinarias de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o) y toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral (artículo 95.2.b.).

En coherencia con ello, el artículo 53.4 reconoce como principio ético al que deben ajustar su conducta los empleados públicos el de evitar toda actuación que pueda



producir discriminación por razón de nacimiento, origen racial, o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión, convicciones, opinión, discapacidad, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Finalmente, la disposición adicional octava del mismo texto legal recoge el deber de las Administraciones Públicas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

- l) El Acuerdo de 28 de enero de 2016 de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial (publicado en el B.O.E. de 17 de febrero de 2016), que recoge el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en la Carrera Judicial, que también ha sido tomado como referencia para elaborar el presente Protocolo.
- m) La Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid, de aplicación también a la Administración de la Comunidad de Madrid que considera en su artículo 3 i) acoso discriminatorio cualquier comportamiento o conducta que por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio; hostil, degradante, ofensivo o segregado.

Asimismo establece que la Comunidad de Madrid implementará una política proactiva de carácter transversal dirigida a la plena integración sociolaboral de las personas LGTBI destinando para ello los instrumentos y estructuras necesarias que garanticen su viabilidad y que en el ámbito laboral (art.44) se establecerán mecanismos para la detección e intervención en casos de acoso laboral y discriminación por razón de la orientación sexual y/o identidad o expresión de género. Se establecerán medidas para prevenir y, en su caso, corregir y eliminar, estas conductas en los centros de trabajo.



El presente Protocolo es el instrumento general de actuación por la totalidad de Consejerías y Organismos Públicos de la Comunidad de Madrid frente a todos los tipos de acoso (psicológico, sexual, por razón de sexo, orientación sexual o discriminatorio) que pudieran producirse en cualquiera de sus centros de trabajo y su objetivo es establecer medidas preventivas que lo eviten, procedimientos formales e informales que ayuden a resolverlo en caso de que se produzca y pautas para la recuperación del proyecto de vida personal y profesional de las personas que lo sufran.

De conformidad con lo establecido en el marco normativo citado la Comunidad de Madrid y las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo reconocen y declaran la necesidad de prevenir las conductas de acoso en el trabajo, de imposibilitar su aparición y de erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito de la administración pública y manifiestan como principio básico de actuación el derecho de los empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno en el desempeño de sus funciones.

II. PRINCIPIOS A LOS QUE DEBE AJUSTARSE LA ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN FRENTE A CUALQUIERA DE LAS FORMAS DE ACOSO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Con el fin de asegurar que todos los empleados públicos disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, cada Consejería y Organismo debe declarar formalmente, por escrito, que rechaza todo tipo de conducta que sea constitutiva de acoso, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el acosador ni cuál sea su rango jerárquico, y debe manifestar su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, declarando como principio básico el derecho de los empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno y recordando que los mismos, de producirse, podrán ser calificados de falta muy grave.

A los efectos de dar cumplimiento a dicha declaración formal y vinculante, la Comunidad de Madrid se compromete a implementar los siguientes principios:



- a) A promover una cultura corporativa de prevención y erradicación de todo tipo de acoso, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización dirigidas a todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación de este Protocolo.
- b) A mediar y a investigar de conformidad con lo previsto en este Protocolo en relación con cualquier queja o denuncia de conducta que pueda ser constitutiva de acoso, salvaguardando las garantías de objetividad, seriedad, confidencialidad y celeridad.
- c) A sancionar a quien resulte responsable de una conducta de acoso.
- d) A asesorar a quienes presenten una denuncia o queja de acoso o violencia, y a apoyar y asesorar a quienes, después de seguirse el procedimiento establecido, quede probado sufrieron alguna de esas conductas con la finalidad de que recuperen su proyecto de vida personal y profesional.
- e) A ofrecer el soporte necesario para la actuación coordinada de los asesores y asesoras confidenciales y a garantizar el ejercicio independiente de sus funciones, salvaguardando su indemnidad frente a eventuales represalias procedentes de cualquier persona.
- f) A garantizar la difusión de este Protocolo, de manera que llegue a todos empleados, y a hacerlo público de la página web, colocándolo en un lugar visible y accesible y con la posibilidad de descargarlo desde la página web.

En la aplicación de este Protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes derechos y obligaciones de los empleados públicos ante cualquier tipo de acoso:

- a) Cualquier empleado público tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso que conozca.
- b) La persona afectada por un hecho de acoso podrá denunciarlo y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.



- c) Todo responsable público está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso en el ámbito de su competencia.
- d) La aplicación de este Protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas (Inspección de Trabajo u otras) y judiciales previstas en la Ley.

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

- a) Respeto y protección a las personas: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas interesadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los afectados podrán ser asistidos por algún delegado de prevención o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento si así lo requieren.
- b) Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.
- c) Diligencia: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- d) Contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- e) Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la Consejería u Organismo



afectado deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

- f) Protección de la salud de las víctimas: La organización deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los empleados públicos afectados.
- g) Prohibición de represalias: Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

III. DEFINICIÓN DE LOS DISTINTOS TIPOS DE ACOSO

3.1 Definición de acoso psicológico o moral.

La Ley Orgánica 5/2010, del Código Penal, en su preámbulo, considera como acoso psicológico o moral "la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra u otras que actúan frente a aquella o aquellas desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud".

A modo de ejemplo, y sin ser en ningún caso una relación exhaustiva, se consideran comportamientos que podrían ser constitutivos de acoso psicológico o moral en el contexto profesional:

- a) Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.

12



- b) Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- c) Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- d) Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- e) Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- f) Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- g) Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- h) Destruir la reputación personal o profesional de una persona mediante calumnias.
- i) Aislar a una persona y reducir sus posibilidades de expresarse o de comunicarse con jefes o compañeros.
- j) Cuestionar reiteradamente las aportaciones e instrucciones de trabajo de una persona con el ánimo de desestabilizarlo y restar su autoridad.

El Acoso es una conducta que reúne las siguientes condiciones:

- El fin último del sujeto activo causante del acoso es crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima, perjudique o no la integridad psíquica del trabajador, y en el caso del sujeto tolerante del acoso desentenderse de su deber de protección.
- Al acosado se le hayan causado, se le estén causando o se le puedan causar o no daños psíquicos.



- Esta situación, mantenida durante un periodo de tiempo prolongado se desarrolla de forma sistemática y reiterada en periodos concretos, dirigido únicamente a perjudicar la integridad psíquica del trabajador o empleado.

3.1.1 Podemos distinguir tres tipos de acoso:

- a) Acoso descendente: Es el ejercido de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un superior sobre uno o más trabajadores.
- b) Acoso horizontal: Es el ejercido de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o un grupo de trabajadores sobre uno de sus compañeros.
- c) Acoso ascendente: Es el ejercido de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o grupo de trabajadores sobre un superior jerárquico.

3.1.2 Fases de Acoso Psicológico o Moral.

De forma orientativa podemos afirmar que el acoso es una situación de hostigamiento que se prolonga en el tiempo. En este proceso pueden distinguirse varias fases, lo cual no obsta a que pueda existir el acoso aunque no se produzcan todas las fases:

- a) Fase de conflicto: Aparición de conflicto, disputas personales aisladas, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes, fricciones personales. Una relación interpersonal buena o neutra, cambia bruscamente a una negativa.
- b) Fase de estigmatización: Comienza con la adopción por una de las partes en conflicto de las distintas conductas definitorias de acoso. Lo que al principio ha podido ser un conflicto entre dos personas, puede llegar a convertirse en un conflicto de varias personas a la vez contra una sola con la adopción de comportamientos hostigadores grupales.



La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte de la persona afectada, de otros compañeros e incluso de la dirección.

- c) Fase de intervención: Desde la Consejería u Organismo se tomarán en mayor o menor medida decisiones encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del diálogo entre los implicados, etc.).
- d) Fase de marginación o exclusión de la vida laboral: En este período el empleado compatibiliza su trabajo con posibles bajas. En esta situación pueden producirse distintas patologías como consecuencia de su anterior experiencia de hostigamiento, con los consiguientes efectos físicos, psíquicos y sociales.

3.1.3 Grados de Acoso Psicológico o Moral.

Sin perjuicio de que todos puedan ser calificados como acoso también podemos distinguir distintos grados de acoso, determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de acoso:

Primer grado: La víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.

Segundo grado: Resulta difícil poder eludir los ataques y humillaciones de las que se es objeto; en consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más costosa.

Tercer grado: La reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren de tratamiento psicológico. La familia y amistades son conscientes de la gravedad del asunto.



3.2 Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.

Con carácter general, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

3.2.1 Considera acoso sexual, sin perjuicio de lo establecido en el código penal, "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."

A modo de ejemplo, y sin carácter exhaustivo, se consideran comportamientos que podrían ser constitutivos de acoso sexual:

- a) Físicos: Acercamientos o contactos físicos innecesarios, tales como rozamientos, palmaditas o tocamientos.
- b) Verbales: Comentarios, chistes y preguntas sobre la apariencia o el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas, demandas de carácter sexual, insinuación de intercambio de favores de tipo sexual, abusos verbales deliberados.
- c) No verbales: Silbidos, gestos obscenos o de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos, observación clandestina de personas en lugares reservados, como sería el caso de los servicios, uso de imágenes o carteles pornográficos en los lugares de trabajo, invitaciones impúdicas o comprometedoras, observaciones sugerentes y desagradables.

3.2.2. El acoso por razón de sexo lo 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."

A modo de ejemplo, y sin carácter exhaustivo, se considera que podrían ser comportamientos constitutivos de acoso por razón de sexo:



- a) Comentarios despectivos acerca de las mujeres o de los valores considerados femeninos, y, en general, comentarios sexistas sobre mujeres u hombres basados en prejuicios de género.
- b) Demérito de la valía personal o profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad.
- c) Conductas hostiles hacia quienes –sean hombres o mujeres- ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- d) Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.
- e) Demérito de la valía personal o profesional por el hecho de ser mujer.

A efectos del presente Protocolo las previsiones contenidas en este apartado sobre acoso sexual o por razón de sexo se aplicarán indistintamente cualquiera que sea el sexo de las personas afectadas.

3.3 Acoso Discriminatorio

El Real Decreto Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social, en su artículo 2 f), define como acoso “toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

Asimismo el artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, Título II, de medidas fiscales, administrativas y del orden social lo define del siguiente modo: “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

17



Asimismo añade: "Cualquier orden de discriminar a las personas por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se considerará en todo caso discriminación. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios".

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

A modo de ejemplo, y sin carácter exhaustivo, se considerarán comportamientos constitutivos de acoso discriminatorio los comentarios o comportamientos racistas, contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo, degradantes de la valía personal o profesional de las personas discapacitadas, peyorativos de las personas maduras o jóvenes, u homófobos incluyendo, en especial, los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.

IV. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento común de actuación ante situaciones que pudieran constituir cualquiera de las modalidades de acoso establecidas en los apartados anteriores, en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Madrid y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este Protocolo las empresas externas contratadas por la Administración, que serán informadas de la existencia y obligado cumplimiento de este protocolo de actuación frente a las distintas modalidades de acoso en el entorno laboral.



18



No obstante, cuando se produzca un caso de acoso entre empleados públicos y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial, conforme a lo establecido en el R.D. 171/2004, que desarrolla el art. 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales, debiendo de producirse comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

En el plazo de seis meses desde la aprobación del presente protocolo cada Consejería y Organismo de la Comunidad de Madrid con participación de los sindicatos en el respectivo ámbito de negociación deberá realizar la adaptación del mismo que resulte procedente por razones funcionales u organizativas, concretando cuál es la unidad administrativa competente a la que dirigir la solicitud de iniciación del procedimiento contra todos los tipos de acoso previstos en el presente Protocolo, la composición del comité asesor y, en su caso, la identificación de una persona asesora en todas las cuestiones recogidas en el mismo.

El presente Protocolo es, asimismo, el instrumento general por el que la Comunidad de Madrid canaliza el cumplimiento de las medidas específicas respecto del personal funcionario, laboral y estatutario establecidas en el artículo 23 de la Ley 5/2005 Integral contra la Violencia de Género que incluye el acoso sexual en el ámbito laboral como un tipo de violencia de género y las medidas preventivas y de protección en el ámbito laboral y profesional de la propia administración contempladas en el artículo 44 de la Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.

V. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

5.1 Primera fase.

5.1.1 Iniciación del procedimiento: Legitimación, contenido y destinatario.

El procedimiento de actuación frente a los distintos casos de posible acoso previstos en el presente Protocolo se inicia a partir de la presentación de una solicitud de



intervención, que en este protocolo denominaremos «denuncia», se recoge modelo en el Anexo I, que deberá estar accesible en la Intranet de cada Consejería u Organismo. Asimismo, podrá presentarse por medios electrónicos de conformidad con lo establecido en el artículo 14.2 e) de la Ley 39/2015.

La solicitud se podrá presentar en un sobre cerrado (siempre y cuando se posibilite el registro de la misma) en cuya portada figurará la identificación de la persona que la formula y dentro del mismo el resto de documentos que considere necesario aportar, para garantizar así la confidencialidad y el sigilo y evitar el mal uso de la información o victimización.

a) Legitimación.

Estarán legitimados para iniciar el procedimiento:

- La persona afectada o su representante legal.
- Los Delegados de Prevención y los representantes de los empleados en el ámbito donde el interesado preste servicio. Asimismo los delegados sindicales estarán legitimados en relación con los miembros de su sección sindical.
- Cualquier empleado que tenga conocimiento de una presunta conducta de acoso en el entorno laboral.
- El director del centro o jefe de la unidad afectada podrá actuar de oficio en aquellos casos en los que se tenga conocimiento de una presunta conducta de acoso.

b) Contenido.

La Denuncia deberá contener, en su caso, como datos mínimos:



- Nombre y apellidos, D.N.I., domicilio a efectos de notificaciones, teléfono, dirección de correo electrónico, etc., del denunciante.
- En el supuesto de no coincidir denunciante y sujeto objeto de presunto acoso, identificación de la persona o personas que estén sufriendolo.
- Descripción de los hechos, aportación de documentos con valor probatorio si los hubiera, referencia de testigos, etc.
- El consentimiento del afectado en el supuesto de no ser éste quien formule la denuncia.
- Identificación del presunto acosador.

c) Destinatario.

El escrito o comunicación de denuncia debe dirigirse en función del destino del denunciante:

- A la Secretaría General Técnica o Gerencia de cada Consejería u Organismo.
- A los órganos que se determinen por la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, Juventud y Deporte en el ámbito del personal adscrito a los centros públicos docentes no universitarios
- A los órganos que se determinen por la Dirección General de Justicia
- A los órganos que se determinen en el ámbito del Servicio Madrileño de Salud.

d) La unidad receptora tras un primer análisis de los datos objetivos del caso podrá:



- No admitir a trámite dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo. Esta resolución será motivada y se notificará a la persona que formuló la denuncia.
- Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este Protocolo.

En todo momento se observará la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas. El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

5.1.2 Indagación y valoración inicial.

Una vez aceptada a trámite, la Secretaría General Técnica de la Consejería, Gerencia del Organismo o el órgano establecido en el ámbito docente, de Justicia o sanitario, iniciará las actuaciones necesarias para el esclarecimiento de los hechos, solicitando los informes que estime oportunos, promoviendo la comparecencia de las partes, la declaración de testigos, u otras, y comunicando la activación del Protocolo al Servicio de Prevención de riesgos laborales competente.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en el proceso, y previa audiencia de las mismas, la Secretaría General Técnica de la Consejería, Gerencia del Organismo o el órgano establecido en el ámbito docente, de Justicia o sanitario podrá adoptar las medidas o diligencias cautelares que estime necesario, con carácter provisional, con el único fin de evitar posibles mayores perjuicios, entre ellas las relativas a la separación o movilidad de las personas con el fin de evitarles mayores perjuicios.

El servicio de prevención de riesgos laborales competente remitirá informe con los antecedentes de que dispusiera sobre la situación previa de los riesgos psicosociales



en la unidad o centro de trabajo afectado, sin perjuicio de la debida protección de los datos de carácter personal.

Además, la Secretaría General Técnica de la Consejería, Gerencia del Organismo o el órgano establecido en el ámbito docente, de Justicia o sanitario podrán solicitar el asesoramiento necesario sobre la orientación del caso a su Servicio de Prevención.

En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo, podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados (denunciante y denunciado) y en su caso a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En ellas, tanto el denunciante como el denunciado podrán ser acompañados y asistidos, si así lo solicitan expresamente, por un representante sindical o por la persona que designen.

En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las parte afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

Al finalizar esta indagación previa la Secretaría General Técnica de la Consejería, Gerencia del Organismo o el órgano establecido en el ámbito docente, de Justicia o sanitario, emitirá un informe de valoración inicial, con las actuaciones practicadas, las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma.

Este informe deberá ser emitido en un plazo máximo de 10 días naturales desde que se presentó la denuncia.

5.1.3 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.

A la vista del informe de valoración inicial, la Secretaría General Técnica de la Consejería, Gerencia del Organismo o el órgano establecido en el ámbito docente, de Justicia o sanitario deberá optar por alguna de las siguientes alternativas:

- a) Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:



- Desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma).
 - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - Que por actuaciones previas de cualquier tipo (conciliatorias, mediadoras, organizativas u otras) se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.
- b) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta a los diferentes supuestos de acoso en el entorno laboral, y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- c) Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u organizativo se aplicará, si procede, alguna de las siguientes medidas:
- Si se trata de una situación de conflicto interpersonal (aquél que tiene lugar entre dos o más personas por razones que no son estrictamente laborales, pero que repercuten sobre la dinámica de trabajo): activar los mecanismos de resolución de conflictos interpersonales, si existen, o proponer la actuación de un «mediador», admitido por las partes.
 - Si se trata de otros supuestos de conflicto organizativo (aquél que tiene lugar entre dos o más personas por razón de las condiciones en que se organiza el trabajo): aplicar las medidas correctoras de carácter organizativo o técnico que aconseje el informe de valoración inicial, si procede.
- d) Indicios claros de alguno de los supuestos de acoso en el entorno laboral: cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de cualquiera de los supuestos de acoso en el entorno laboral, la Secretaría General Técnica



de la Consejería, Gerencia del Organismo o el órgano establecido en el ámbito docente, de Justicia o sanitario, podrá proponer la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, así como dar traslado de las actuaciones al Ministerio Fiscal por la posible comisión de un delito y aplicará si procede, medidas correctoras de la situación.

- e) Presunción o Indicios de posible acoso laboral, con base en el informe inicial emitido: si del informe de valoración inicial, que habrá considerado la naturaleza de la denuncia e incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada, se presumiera razonablemente que existen indicios de acoso laboral, contra el empleado público, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, el titular de la Secretaría General Técnica de la Consejería, Gerencia del Organismo o el órgano establecido en el ámbito docente, de Justicia o sanitario trasladará dicho informe inicial y toda la información disponible a un «Comité Asesor para situaciones de acoso», constituido al efecto, al que se hace referencia más adelante, continuando el procedimiento establecido en este protocolo.
- f) Todas las resoluciones a que se refiere este procedimiento indicarán el tipo de reclamación o recurso que procede contra ellas y el plazo para interponerlo.

5.2 Constitución de un Comité Asesor.

5.2.1 Constitución de un Comité Asesor.

La aceptación del informe inicial, por parte del titular la Secretaría General Técnica de la Consejería, Gerencia del Organismo o el órgano establecido en el ámbito docente, de Justicia o sanitario, por el que se determina que existe presunción de acoso, motivará que se constituya un Comité Asesor en el plazo de diez días hábiles, en los términos establecidos en el Anexo II. En la resolución de constitución del Comité, además de nombrarse los miembros del mismo, se designará a alguno de ellos como instructor. Serán de aplicación a los miembros de dicho Comité las normas relativas a

25



la abstención y recusación establecidas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

5.2.2. Investigación.

Reunido el Comité Asesor, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación si no apreciara indicios de acoso laboral. Si el Comité Asesor acuerda continuar el procedimiento, el instructor de dicho Comité realizará las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso. Al término de dicha investigación, el instructor elaborará un informe que presentará al Comité Asesor. El plazo para recabar información y elaborar el informe correspondiente no será superior a quince días naturales. Todas las Unidades vinculadas con la Administración de la Comunidad de Madrid tendrán la obligación de colaborar con el instructor a lo largo de todo el proceso de investigación.

5.2.3 Elaboración del Informe de conclusiones del Comité Asesor.

Finalizada la investigación del Comité Asesor, el instructor del procedimiento remitirá el informe de conclusiones al titular de la Secretaría General Técnica de la Consejería, Gerencia del Organismo o el órgano establecido en el ámbito docente, de Justicia o sanitario precitado, donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.

Dicho responsable, a la vista del informe, en el plazo de quince días naturales podrá:

- Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, se pueden proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.
- Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar si proceden medidas correctoras de la situación.
- Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos por los empleados públicos, contra el ejercicio de los

26



derechos de la persona reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.

- Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

5.3 Denuncias infundadas o falsas.

En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por el Comité Asesor, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Secretaría General Técnica de la Consejería, Gerencia del Organismo o el órgano establecido en el ámbito docente, de Justicia o sanitario podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

5.4 Información.

Con carácter general, se informará a los interesados de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de las resoluciones adoptadas. Asimismo se informará al Comité de Seguridad y Salud correspondiente, preservando la intimidad de las personas.

VI. SEGUIMIENTO Y CONTROL.

La Secretaría General Técnica de la Consejería, Gerencia del Organismo o el órgano establecido en el ámbito docente, de Justicia o sanitario llevarán en un registro los informes de conclusiones y los remitirá a los titulares de los órganos que tengan competencias para realizar las medidas que en dichos informes se propongan. Asimismo realizará un seguimiento estadístico de los casos de acoso realmente producidos en los órganos u oficinas de su ámbito e informará, en su caso, al Servicio de prevención de riesgos laborales competente para el conocimiento y seguimiento general de estos casos y al Comité de Seguridad y Salud.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a la Secretaría General Técnica de la Consejería, Gerencia del Organismo



o el órgano establecido en el ámbito docente, de Justicia o sanitario debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas facilitándole el acceso o la información sobre los recursos asistenciales disponibles. Cuando sea precisa asistencia sanitaria emitirá Parte de Accidente de Trabajo para su atención por la entidad gestora en materia de contingencias profesionales (INSS, MUTUA COLABORADORA, UPAM, MUFACE, MUGEJU) que proporcionarán toda la asistencia sanitaria debida, incluida en su caso la psicológica, que siempre será gratuita.

Se deberá prestar también una atención especial y evitar posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo después de una denuncia de acoso, cuando se produce la reincorporación del empleado público a su puesto o entorno de trabajo, haya estado o no de baja laboral.

VII. MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE A LOS DISTINTOS TIPOS DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

7.1. Estrategias de prevención.

Los servicios de prevención realizarán la Evaluación de Riesgos de cada centro de trabajo, incluyendo la evaluación de los riesgos psicosociales y asesorarán a las consejerías y organismos en la elaboración de la Planificación de Actuaciones Preventivas que resulten necesarias, en la que se indicarán los plazos, responsables y actuaciones concretas necesarias para minimizar los riesgos detectados.

La actuación preventiva frente al acoso laboral debe respetar los criterios establecidos por la Ergonomía y la Psicología para un diseño adecuado del trabajo.

Diseñar y aplicar una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales.

Los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, serán los encargados de proponer y promover en la Consejería u Organismo Público, las acciones preventivas que



correspondan en cada caso y los responsables de cada consejería, organismo o centro serán los encargados de su puesta en práctica.

Asimismo, cada Consejería u Organismo Público, con la colaboración de los Servicios de Prevención y de los representantes de los empleados públicos, deben promover y ejecutar programas y acciones específicas dirigidas a:

- a) Declarar su compromiso de erradicar todos los tipos de acoso y de difundir y divulgar el presente Protocolo.
- b) Fomentar conductas de tolerancia cero a cualquier tipo de violencia en todos sus centros de trabajo.
- c) Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos.
- d) Observar las medidas preventivas y recomendaciones recogidas en las correspondientes evaluaciones de riesgos laborales, especialmente en lo que al ámbito psicosocial se refiere.
- e) Proporcionar información de la existencia del Protocolo frente al acoso y de la web donde lo podrán encontrar.
- f) Establecer algún sistema (buzón, correo electrónico o teléfono) dónde se puedan realizar consultas y recibir asesoramiento informativo.
- g) Proporcionar información sobre el procedimiento administrativo contra el acoso.
- h) Informar de la existencia del protocolo contra todos los tipos de acoso en los manuales o sesiones de acogida.
- i) Difundir el protocolo de forma adaptada a los diferentes colectivos y categorías laborales.



7.2 Estrategias de formación.

Asimismo, en línea con el compromiso de tolerancia cero por parte de esta Administración hacia cualquier conducta constitutiva de acoso, esta materia será incluida, con dotación económica suficiente, en la oferta formativa existente cada año dentro del Plan de Formación para los empleados públicos de la Comunidad de Madrid por los órganos con competencia en la materia que serán los encargados de:

- a) Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.
- b) Integrar los códigos éticos y los compromisos de la Administración, de forma transversal, en todos los procesos de formación.

La oferta formativa deberá ir dirigida tanto, específicamente, al personal encargado de la ejecución de las medidas previstas en el presente protocolo como al conjunto de la plantilla.

En este sentido, deberá tener por objeto no sólo las medidas y derechos relacionados con el presente Protocolo sino también a la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso y a que los participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la organización a la que pertenecen para la lucha contra el mismo.

Las Consejerías y Organismos colaborarán en la difusión y participación en dicha oferta formativa entre todos sus empleados públicos y, en especial, promoverán la asistencia de los responsables de equipos de personas a las acciones formativas destinadas específicamente a la prevención y resolución de conflictos, para que puedan reconocerlos y atajarlos, en su caso, desde su origen.

30



VIII. MEDIDAS DE ACTUACIÓN ESPECÍFICAS EN LOS SUPUESTOS DE ACOSO SEXUAL.

8.1. Nombramiento de la persona asesora.

A efectos de dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 23. 2 de la Ley 5/2005, de 20 de diciembre, la Dirección General con competencias en materia de Función Pública, en relación con las situaciones de acoso sexual que pudieran sufrir las empleadas públicas de la Comunidad de Madrid, nombrará entre su personal adscrito destinado en el área de Inspección de Servicios, preferentemente mujer y Agente de Igualdad o en su defecto con conocimientos en género preferentemente mujer, la figura de una persona asesora que específicamente habrá de llevar a cabo, en su caso, labores de asesoramiento e información ante posibles situaciones de acoso sexual, conforme al protocolo de actuación que asimismo se adopta a tal fin en el presente apartado.

Asimismo las empleadas públicas podrán acudir al asesoramiento especializado que proporciona la Dirección General de la Mujer.

8.2. Protocolo de actuación de la persona asesora en posibles situaciones de acoso sexual.

Las actuaciones de la persona asesora se regirán por los siguientes principios generales o pautas de actuación:

- a) La tramitación de cualquier "denuncia", incluidas las relativas a un posible acoso sexual, seguirán con carácter ordinario el cauce procedimental general previsto para su tramitación recogido en el apartado V del presente Protocolo.

No obstante lo anterior, en el caso en el que la situación en la que se encuentra la empleada pública en un primer momento no pudiera ser calificada de acoso sexual, pero se diera la circunstancia de que si no se actuase podría acabar deteriorándose el clima laboral y adquirir dicha calificación, se podrá acudir a la asesora designada a estos efectos.

31



- b) La "solicitud de intervención" deberá presentarse por escrito directamente por la propia interesada con carácter voluntario y estará dirigida a la persona asesora sin que se requiera de ningún cauce formal para ello.
- c) La intervención de la persona asesora habrá de producirse, en todo caso, con carácter previo a cualquier tipo de "denuncia" y finalizará de forma inmediata en cuanto se tenga conocimiento de que la interesada optara por presentarla o si descubre indicios de acoso sexual.

En este último supuesto, la persona asesora instará a la empleada a que ponga la correspondiente "denuncia" y le informará del procedimiento y de los derechos que ostenta conforme a lo previsto con carácter ordinario en el presente Protocolo.

- d) La persona asesora podrá intervenir únicamente al objeto de proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que pueda seguir produciéndose en el futuro.

Entre estas actuaciones de carácter informal que podrá llevar a cabo la persona asesora, podrá proponer un acto de mediación entre la persona presuntamente acosada y el presunto denunciado al que podrán acudir voluntariamente de forma conjunta o por separado, a fin de alcanzar posibles acuerdos entre las partes y posibilitar el cauce de comunicación entre ellos.

- e) La persona asesora una vez finalizada su labor, informará en su caso a los interesados de las actuaciones llevadas a cabo y los resultados obtenidos a título meramente informativo.

Cualquier persona que se sienta acosada sexualmente podrá acudir a este servicio de asesoramiento.

IX COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO.

En el plazo de tres meses desde la firma del presente acuerdo se constituirá una Comisión de Seguimiento del mismo entre representantes de la administración y de los





sindicatos firmantes cuya finalidad será vigilar el cumplimiento e interpretar el contenido del mismo.



33



ANEXO I

DENUNCIA PARA LA SOLICITUD DE LA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO POR ACOSO DE LA COMUNIDAD DE MADRID

SOLICITANTE

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Persona afectada | <input type="checkbox"/> Unidad directiva afectada |
| <input type="checkbox"/> Representantes de los empleados | <input type="checkbox"/> Delegado sindical |
| <input type="checkbox"/> Delegado de prevención | <input type="checkbox"/> Otros |

TIPOS DE ACOSO

- Psicológico Sexual Por razón de sexo Por razón de la orientación sexual
- Otras discriminaciones

DATOS PERSONALES DEL SOLICITANTE

Nombre y apellidos

NIF

Sexo

Teléfono de contacto

H M

DATOS PROFESIONALES DEL SOLICITANTE

Cargo/Unidad administrativa

Centro de trabajo

Consejería/Organismo

Vinculación laboral

- Funcionario Carrera Funcionario Interino Laboral Fijo Laboral Temporal
- Estatutario





Escala/categoría

Grupo

Nivel

Tipos de ocupación desarrollada

Cargo

Antigüedad en el puesto

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA, EN CASO DE SER DISTINTA AL SOLICITANTE

Nombre y apellidos

NIF

Sexo

H M

Teléfono de contacto

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA, EN CASO DE SER DISTINTA AL SOLICITANTE

Cargo/Unidad administrativa

Centro de trabajo

Consejería/Organismo

Vinculación laboral

- Funcionario Carrera
 Funcionario Interino
 Laboral Fijo
 Laboral Temporal
 Estatutario

DESCRIPCION DE LOS HECHOS



DOCUMENTACION ANEXA

SI (Especificar)

NO

SOLICITUD

Solicito la activación del Protocolo para la prevención, actuación y la resolución de acoso psicológico, sexual, por razón de sexo u orientación sexual y otras discriminaciones en el trabajo.

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

D.N.I.:

El tratamiento de la información recogida en esta solicitud se registrá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal.

En caso de que la persona que formula la denuncia sea distinta al presuntamente acosado se deberá acompañar la correspondiente autorización o consentimiento por parte de éste.



ANEXO II

COMITÉ ASESOR

1. Composición:

- a) Un representante de la Administración nombrado por el titular de la Secretaría General Técnica de la Consejería, Gerencia del Organismo o el órgano establecido en el ámbito docente, de Justicia o sanitario en la organización donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.
- b) Un técnico de Servicio de prevención de riesgos laborales competente, preferentemente de la especialidad de Ergonomía y Psicología Aplicada.
- c) Un Delegado de Prevención o representante de los empleados públicos.
- d) Un experto designado al efecto.

Los componentes del grupo serán designados por la Secretaría General Técnica de la Consejería, Gerencia del Organismo o el órgano establecido en el ámbito docente, de Justicia o sanitario, y en su caso, a propuesta de los Delegados de Prevención en el caso del Delegado de Prevención.

En la designación de los miembros del Comité se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento.

2. Régimen de funcionamiento del comité asesor.

Se regirá en su funcionamiento por:

- a) Las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.



- b) La normativa legal y convencional española en materia de acoso laboral que resulte de aplicación.
- c) Las Directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.
- d) Las disposiciones recogidas en el presente Protocolo.
- e) Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité.

3. Informes de conclusiones/recomendaciones.

El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- a) Composición del grupo/Comité Asesor.
- b) Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- c) Actuaciones previas: valoración e informe inicial del caso.
- d) Actuaciones (testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos).
- e) Conclusiones.
- f) Medidas propuestas.


CSIT Unión Profesional


38