

**PROTOCOLO
DE ACTUACIÓN
FRENTE AL ACOSO
SEXUAL Y POR
RAZÓN DE SEXO
EN EL ÁMBITO
LABORAL**

Índice

Índice	3
Presentación	5
01. Preámbulo	7
02. Principios	9
03. Referentes Normativos	12
<i>a. Normativa Europea</i>	12
<i>b. Normativa Nacional</i>	13
<i>c. Normativa Regional</i>	15
04. Ámbito de aplicación	16
05. Definiciones y tipificación	17
<i>Acoso sexual</i>	17
<i>Acoso sexista o por razón de sexo</i>	17
<i>Tipos de acoso sexual</i>	18
06. Medidas de prevención	20
07. La asesoría confidencial	22
08. La Comisión de Prevención y contra el acoso sexual y por razón de sexo (Comisión PAS)	24
09. Procedimiento de actuación	27
<i>Procedimiento de Mediación</i>	27
<i>Procedimiento Formal</i>	28
<i>Procedimiento de Garantía</i>	31
10. Acoso sexual en el Convenio Colectivo y el Acuerdo Marco	33
<i>El Acuerdo Marco del personal funcionario de la Excma. Diputación Provincial de Ciudad Real</i>	33
<i>Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público</i>	34
<i>Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Excma. Diputación Provincial de Ciudad Real</i>	36
<i>Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por la que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social</i>	37
11. Tipificación de faltas	38
12. Seguimiento y control	41



Título: “Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral”

Edita: Diputación Provincial de Ciudad Real
Servicios Sociales e Igualdad
Unidad de Género
c/ Toledo, 17 | 13071 Ciudad Real

**Elaboración
y diseño:** Igualamás Consultoría Social

Año: 2016

D. Legal: CR-327-2016

Presentación

El Acoso Sexual no sólo vulnera derechos fundamentales como la libertad sexual, la intimidad, la no discriminación por razón de sexo ó la salud y seguridad en el trabajo; sino que además, atenta contra, el derecho fundamental por excelencia, el de la dignidad humana. Ningún ser humano debería nunca y bajo ninguna circunstancia sentir que se atenta contra lo que representa como persona, su integridad y lo que en definitiva es, y mucho menos debería sentirse así en su lugar de trabajo.

El acoso sexual es en sí un concepto arduo y complejo que dificulta su definición, ya que se trata de un comportamiento que no engloba unas conductas concretas o fáciles de reconocer, y sobre las que aún hoy no hay consenso.

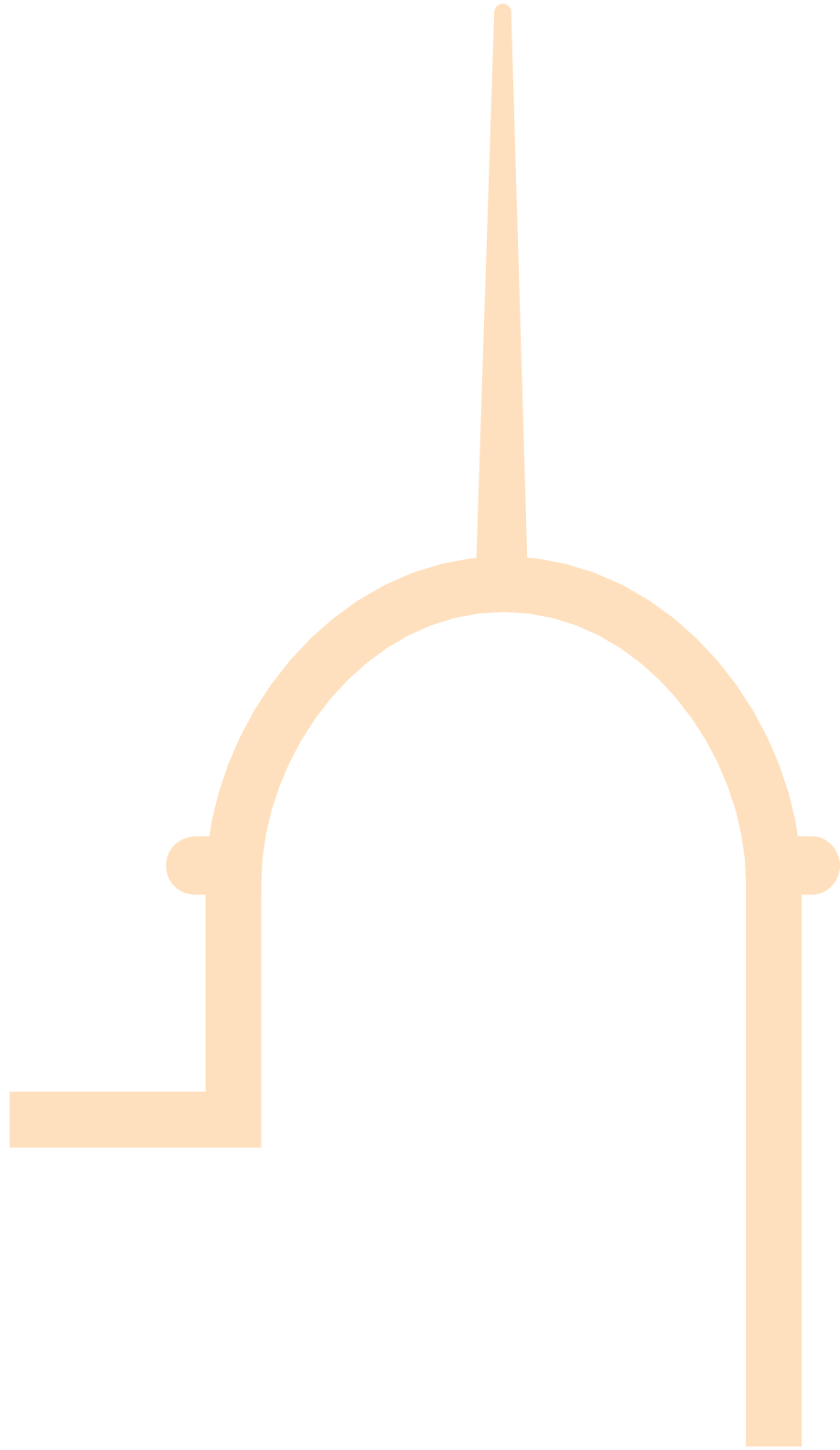
La Diputación de Ciudad Real cuya sensibilidad hacia los temas relacionados con la igualdad de género y entre las personas en general, no podría dejar pasar la oportunidad de realizar el Protocolo para la prevención del Acoso Sexual y/o por razón de sexo, un documento de firme vocación preventiva que ampare las situaciones de acoso que se pudieran generar en su seno.

La realización de este Protocolo forma parte de las acciones contempladas en el “Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Diputación Provincial de Ciudad Real” y su propósito principal es ser de utilidad tanto a personas particulares como para las administraciones que deseen elaborar su propio Protocolo de prevención del Acoso Sexual o por razón de sexo.

Espero sea de vuestro agrado.

José Manuel Caballero Serrano
Presidente de la Diputación Provincial de Ciudad Real





01. Preámbulo

El *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Diputación Provincial de Ciudad Real* se compromete con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres que preconiza la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de 2007, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, e incorpora, en el ámbito competencial de la Diputación, la igualdad de oportunidades y el género tanto en su funcionamiento interno como en su gestión de políticas y servicios públicos.

Siguiendo las orientaciones de la Ley Orgánica, la Diputación apuesta por la integración del principio de igualdad en todas las políticas como el criterio principal de actuación de los Poderes Públicos para hacer real y efectivo el derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

Igualdad reconocida en nuestra Constitución Española en su Artículo 14 en la que se establece que: Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

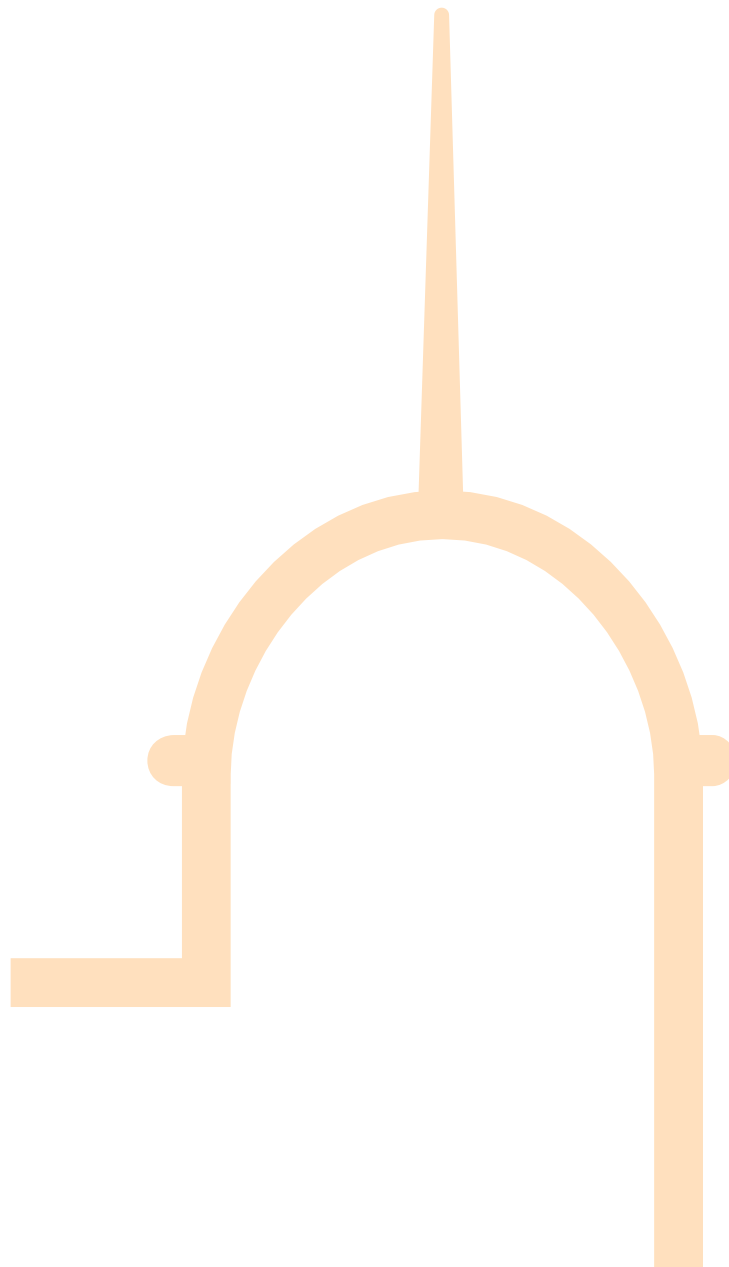
Así mismo *la Ley Orgánica 3/2007*, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su *Art. 48* que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Uno de los objetivos del Plan Estratégico de Igualdad es defender la dignidad de las personas y la no discriminación por razón de sexo, y para ello desarrolla un área específica de salud laboral, donde se compromete a la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y a la elaboración de un Protocolo para la Prevención del Acoso sexual y/o por razón de Sexo, para garantizar el respeto a la dignidad de las personas y la sanción de las actuaciones que atenten contra ella.

En virtud de estos objetivos la Excm. Diputación Provincial de Ciudad Real, se compromete a través de este Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo a defender el derecho que toda persona tienen a ser tratada con dignidad y respeto, y en virtud de este derecho, no permitirá ningún atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores de esta Institución, ni de sus organismo vinculados.



Con este fin el presente documento de Protocolo define las conductas a prevenir, arbitra las medidas específicas para su prevención, desarrolla los procedimientos tanto informales como formales para dar cauce a las reclamaciones y denuncias, que en su caso, den lugar a conductas tipificadas como acoso sexual o por razón del sexo, pone en marcha un procedimiento de investigación eficaz y ágil, y garantiza la confidencialidad y protección de las personas afectadas, así como de todas aquellas que directa o indirectamente formen parte de la investigación, estableciendo las medidas cautelares necesarias.



02. Principios

Considerando por tanto que, las conductas constitutivas de acoso no sólo perjudican al personal de la Institución – directamente afectados- sino que repercuten o pueden repercutir en su entorno más inmediato, la Excm. Diputación de Ciudad Real reitera su compromiso de prevenir los comportamientos constitutivos de acoso sexual y por razón del sexo y, a afrontar las reclamaciones que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes PRINCIPIOS:

PRINCIPIO 1

La Diputación Provincial de Ciudad Real tiene el compromiso y la responsabilidad de ayudar y garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable cualquier conducta constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, por lo que pondrá todos los medios a su alcance para que estas conductas sean evitadas, y propiciar entornos laborales exentos de todo tipo de acoso.

PRINCIPIO 2

Las/los trabajadoras/es de esta Institución, tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, por lo que la Excm. Diputación Provincial de Ciudad Real tiene la obligación de prevenir la aparición de conductas de acoso sexual y por razón del sexo en cuanto constituyen un riesgo a la salud.

PRINCIPIO 3

La Excm. Diputación Provincial de Ciudad Real a través de los mecanismos desarrollados en el presente Protocolo, garantizará a sus trabajadores/as el derecho a invocar los procedimientos previstos en el mismo, sin temor a ser objeto de trato desfavorable, intimidatorio, discriminatorio o desproporcionado, y esta protección se hará extensiva no solo a las personas que formulen una reclamación, sino a todas aquellas que formen parte del proceso tanto a nivel testifical, o testimonial, asistencial o de otra índole.



PRINCIPIO 4

La Excma. Diputación Provincial de Ciudad Real facilitará la asistencia para la información, formación y apoyo necesario de todo el personal de la Institución, con el fin de que conozcan los procedimientos establecidos en el presente documento, y sepan en todo momento como actuar, a quien acudir, y de qué forma rápida y eficaz resolver su situación.

PRINCIPIO 5

La Excma. Diputación Provincial de Ciudad Real, a través de un procedimiento previo de mediación, posibilitará la asistencia y apoyo necesario para que, cuando sea posible, una situación susceptible de acoso pueda solucionarse de manera conciliadora entre las partes implicadas, sin perjuicio de la puesta en marcha de las medidas cautelares que se estimen oportuno.

PRINCIPIO 6

La Excma. Diputación Provincial de Ciudad Real, establecerá un procedimiento formal de actuación frente a las reclamaciones de acoso sexual o por razón del sexo, y se garantizará un proceso confidencial, y ajustado al presente Protocolo, y sin perjuicio de llevar a cabo todas aquellas reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente por las partes implicadas.

PRINCIPIO 7

La Unidad de Género asumirá las funciones informativas, formativas, y de asesoramiento para la prevención de estas conductas constitutivas de delito, con el fin de ser un órgano de asesoramiento y mediación en materia de acoso sexual y de acoso sexista, sin perjuicio de las restantes funciones que pudieran corresponderle en el presente Protocolo a otras unidades, organismos y servicios de la Excma. Diputación Provincial de Ciudad Real.

PRINCIPIO 8

La Coordinación del presente Protocolo corresponderá al Área de Personal, la Unidad de Género y Servicios Sociales e Igualdad y Servicio de Prevención, que constituirán el órgano encargado del seguimiento y control de la ejecución del Protocolo a través de una Comisión creada ad hoc.

En consecuencia, la Excma. Diputación Provincial de Ciudad Real se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.



03. Referentes Normativos

Antecedentes

Es en los países europeos a mediados de los años ochenta es cuando se reconoce verdaderamente la importancia de este problema (el acoso sexual y/o por razón de sexo), sobre todo en el ámbito laboral, lo que dio lugar a una serie de resoluciones del Parlamento Europeo reconociendo que el acoso sexual daña la dignidad y los derechos de las personas.

En Resolución de 13 de diciembre de 1984 el Consejo de Europa pide a los estados miembros que tomen medidas “para velar en favor de la dignidad de las mujeres” en el lugar de trabajo y en 1987 la Comisión Europea publica el primer informe sobre esta cuestión.

A raíz de este informe, la Comisión Europea se pronunció a través de la **Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991** sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (92/131/CEE) y elaboró el Código de Conducta sobre las medidas que deberían implantarse en los centros de trabajo para combatir el acoso sexual.

Normativa Europea

- **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo de **5 de julio de 2006** relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.
- **Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002** que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

Las referencias legislativas nacionales pertenecen a varios ámbitos:

- Ámbito constitucional
- Ámbito laboral
- Ámbito penal
- Ámbito administrativo
- Ámbito autonómico

Normativa Nacional

- **La Constitución de 1978:** Artículos. 1.1; 9.2; Art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1; y art. 53.2.
- **Real Decreto Legislativo 1/1994**, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores;
- **Código Penal:** Art. 184: que lo tipifica como delito:
 1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatorio, hostil y humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a diez meses
 2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de diez a catorce meses. (Art. 184 del código penal vigente), art. 191 y arts. 443 y 445.
- **Código Civil:** Art. 1903.
- **Estatuto de los Trabajadores:** Art. 4.2.c), d), e); art. 50.1 a) y c); art. 54.2.c).12; art. 96.11; art. 96.12; art. 96.14; art. 97.

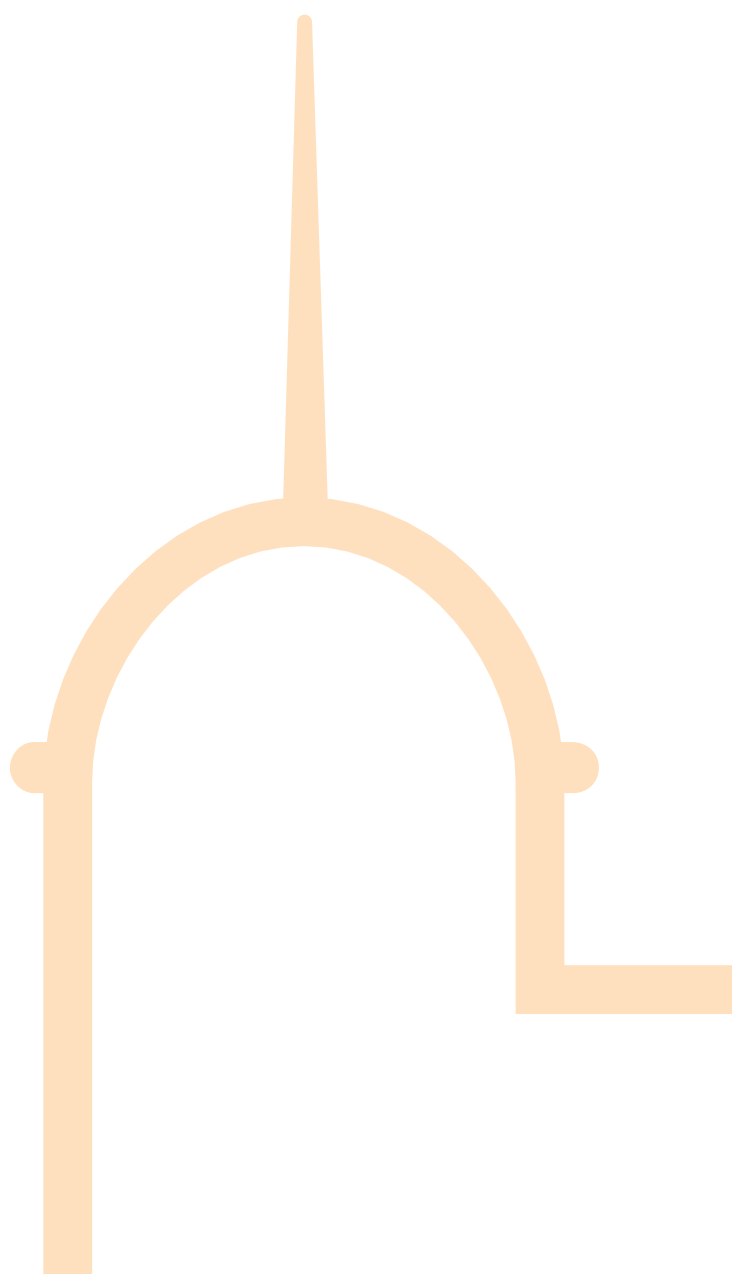


- **Ley Orgánica 1/2004** de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.
- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), en su art. 48 establece:
 1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten 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.
 2. 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”.
- **Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su Art. 8.13** Considera infracción muy grave del ordenamiento social. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

La misma norma considera asimismo infracción muy grave del ordenamiento en su Art. 8.13.bis. El acoso por razón de sexo cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.
- El **Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009** sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.
- **R.D Legislativo 2/1995, de 7 de abril**, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral: art. 95.3; art. 96; art. 108.2; art. 180; art. 181 y art. 182.

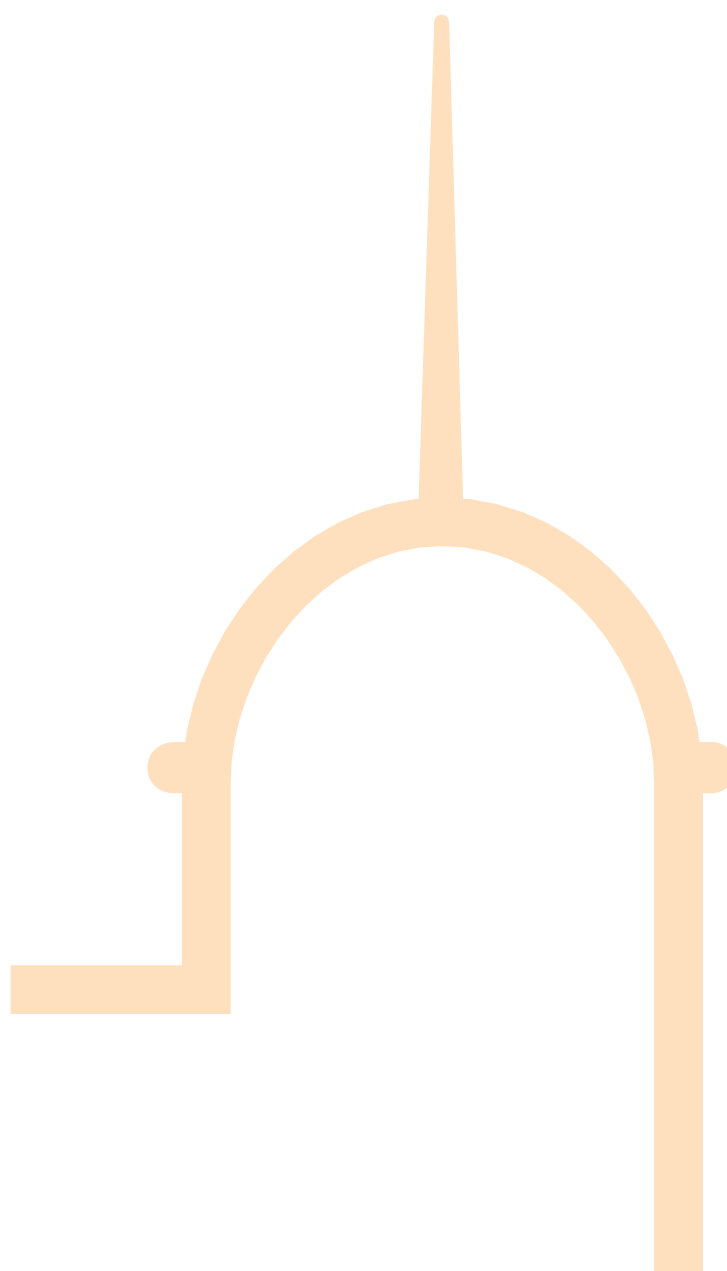
Normativa Regional

- **Ley 12/2010**, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla - la Mancha en su Título III de medidas contra la discriminación por razón de sexo, capítulo I en el art. 53 y art. 54 respectivamente define el concepto y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.



04. Ámbito de aplicación

El presente Protocolo será de aplicación para la totalidad del personal funcionario y laboral que trabaja en la Excma. Diputación Provincial de Ciudad Real.



05. Definiciones y tipificación

Los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo están recogidos en la Directiva Comunitaria 2006/54/CE de julio de 2006. Estas situaciones se pueden producir tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, durante la selección previa a la relación contractual, o dentro de la misma. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres define en su artículo 7, el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Acoso sexual

El **acoso sexual** se define como “toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresaria o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo”.

“Cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico no deseado, dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo”.

Acoso sexista o por razón de sexo

Constituye **acoso sexista o acoso por razón de sexo** “toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares”.

“Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.



Tipos de acoso sexual

Clasificación conforme a la NPT 507 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo sobre acoso sexual en el trabajo:

- ***Acoso “quid pro quo”***: consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo, que afectan o puedan afectar a materia de empleo, retribución, promoción, organización del trabajo, o cualquier otra decisión en esta materia. Se trata de un chantaje sexual, que habitualmente supone abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga autoridad o poder, directa o indirectamente sobre la persona acosada, aunque no es estrictamente necesario que exista una relación jerárquica, sino una posición ventajosa desde la que la persona que acosa puede basar su amenaza. También es conocido como acoso de intercambio.
- ***Acoso ambiental o que crea un ambiente de trabajo hostil***, que es aquél que crea un ambiente de trabajo humillante, degradante, hostil o amenazador para la persona acosada, como consecuencia de actitudes o comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Por esto, la jurisprudencia lo denomina como acoso sexual ambiental, en el que no existe aprovechamiento de una situación de superioridad pero produce en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria y humillante.

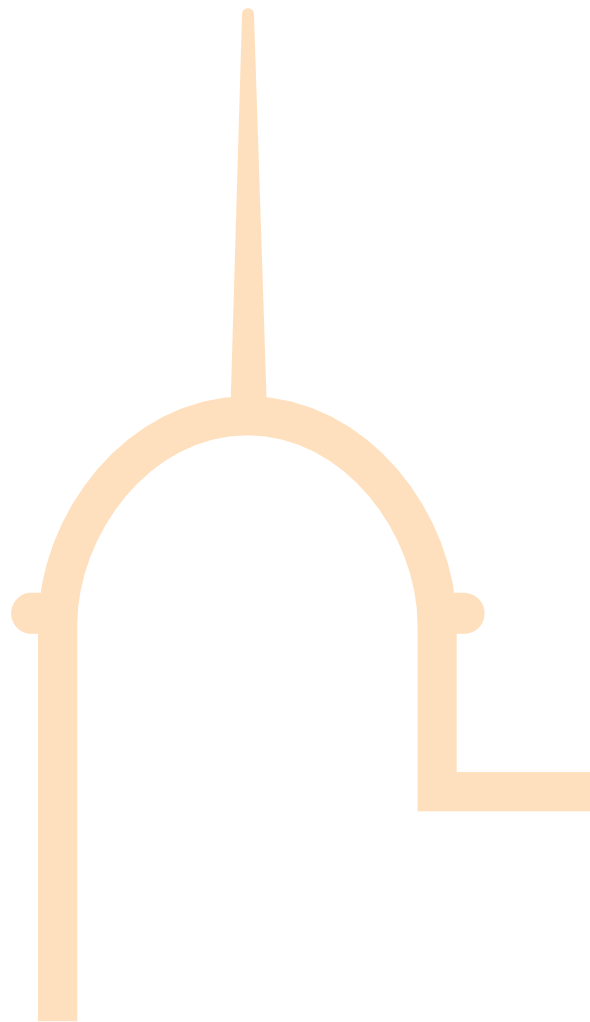
18

El ***acoso sexual puede ser horizontal, entre iguales, o vertical***, entre personas de diferente situación en la escala jerárquica, en su doble vertiente: descendente, de superior a inferior, o, más infrecuente, ascendente, en la dirección contraria. En el caso de acoso vertical descendente esta circunstancia constituye una situación agravante de la responsabilidad.

Lista no cerrada de ***conductas constitutivas de acoso sexual*** a modo de ejemplo:

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- Uso de imágenes, fotografías o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;

- Las comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Gestos obscenos;
- Contacto físico innecesario, rozamientos;
- Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio);
- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- La agresión física de carácter sexual.



06. Medidas de prevención

El objetivo de las acciones de prevención es sensibilizar a las trabajadoras y los trabajadores de la importancia de mantener un entorno laboral respetuoso con la libertad y la dignidad de las personas.

Plan de Difusión:

La Excma. Diputación Provincial de Ciudad Real se compromete a poner en marcha desde su aprobación por el Pleno, los siguientes mecanismos de divulgación:

- Publicación del Protocolo en la página Web de la Institución.
- Realizar una publicación del protocolo y difundirla por todos los servicios y Centros de la Diputación Provincial de Ciudad Real.
- Presentación y difusión del Protocolo a los Ayuntamientos de la Provincia Ciudad-Real como buena prácticas en materia de igualdad de género y protección a la salud de los/as trabajadores/as.
- Cualquier otro que se estime oportuno para su máxima difusión.

Plan de Formación:

- Formación específica sobre acoso sexual y por razón de sexo y sus consecuencias. Así como formación sobre los procedimientos de actuación del presente protocolo.
- Formación a las personas designadas para dar información, asesoramiento, apoyo y acompañamiento a las víctimas de acoso.
- Formar y sensibilizar en la prevención de conductas sexistas y de poder en el trabajo, así como la prevención de estereotipos y asignación de roles sexistas en las diferentes formas de organización del trabajo, a la plantilla a través de formación modular transversal en el plan de formación continua a los/as trabajadores/as de la Excma. Diputación Provincial de Ciudad Real.

- Otros como cursos específicos en materia de “liderazgo y dirección de personas”, “dinámica del acoso en las organizaciones”, y “estrategias de afrontamiento del acoso en la organización” a responsables, mandos intermedios, etc.

Análisis y Estadísticas:

- Estadísticas sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, realizando publicaciones de las mismas, manteniendo el sigilo profesional y anonimato de las víctimas.
- Análisis de riesgos psicosociales entre el personal de la Institución con el fin de detectar por un lado aquellos colectivos más susceptibles de sufrir acoso, como las consecuencias que para la salud pueden derivarse de estas situaciones de riesgo.



07. La Asesoría Confidencial

La Asesoría Confidencial

La Unidad de Género de la Excma. Diputación de Ciudad Real tendrá el papel de asesoría confidencial, por ser el órgano con conocimientos expertos en materia de igualdad de género y violencia.

La asesoría confidencial no es un órgano instructor ni desarrolla competencias disciplinarias, es un **órgano técnico y especializado** que tendrá como competencias en el presente protocolo, además de información y fomento de la formación en esta materia, la recepción de reclamaciones y denuncias, investigación, verificación, informe y propuesta, en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Tendrá atribuidas las siguientes *funciones* dentro del Protocolo:

- Las funciones de ***información y fomento*** de la formación con carácter general serán:
 1. Informar sobre los derechos de las personas que prestan servicios en el ámbito de la normativa sobre acoso sexual y acoso sexista.
 2. Fomentar actividades formativas e informativas sobre los riesgos psicosociales de estas conductas y sobre las medidas preventivas que sea necesario adoptar.
 3. Informar sobre el procedimiento de protección previsto en este Protocolo.
 4. Otros que les sea específicamente encomendados por la Comisión PAS.
- Las funciones de ***recepción de reclamación y/o denuncia*** serán específicamente las siguientes:
 1. Recepción de las reclamaciones y denuncias en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo o «conductas inapropiadas» que sean presentadas.
 2. Intervención en los supuestos de reclamaciones y denuncias en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo o «conductas inapropiadas».

Estas funciones comprenden las **actuaciones** siguientes:

- Investigación de los supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y «conductas inapropiadas» a fin de verificar hasta qué punto hay base racional en una denuncia o reclamación para proponer, si procede, las medidas necesarias para poner fin a la situación de acoso, y/o bien proceder a la vía informal o formal prevista en este protocolo.
- Recepción y audiencia a las partes (parte reclamante o demandante y parte demandada).
- Recepción y audiencia a testigos.
- Recepción de documentación aportada por las partes.
- Recepción de dictámenes periciales aportados por las partes; asimismo, la Asesoría Confidencial cuando lo considere oportuno, podrá instar a la Comisión PAS la pertinencia de solicitar pruebas periciales.
- Informar y, en su caso, remitir si fuese necesario a la víctima a los servicios de salud laboral o a cualquier otro servicio de atención o asesoramiento que se considere pertinente.
- Elaboración de un informe o dictamen sobre el caso investigado, con propuesta de sobreseimiento o de reconducción, e informar de los mismos a la Comisión PAS.
- Elevar el informe o dictamen a Presidencia.



08. La Comisión de prevención y contra el acoso sexual y por razón de sexo (Comisión PAS)

Para llevar un control y seguimiento del presente Protocolo, la Diputación de Ciudad Real ha resuelto constituir una Comisión que servirá de órgano de calidad y consultivo con el fin de aportar la máximas garantías al proceso y servir en segunda instancia como órgano decisorio en el caso de las denuncias o reclamaciones de acoso sexual, por razón de sexo y «conductas inapropiadas», no resueltas en primera instancia por la Asesoría Confidencial.

Esta comisión recibirá el nombre de la Comisión de Prevención y Contra el Acoso sexual y por razón del sexo, (en adelante **Comisión PAS**).

Composición de la Comisión PAS:

- Área de Personal.
- Servicios Sociales e Igualdad de Género.
- Servicio de Prevención.
- Área Sanitaria.

Requisitos de la Comisión:

Todas las personas integrantes de la Comisión acreditarán formación suficiente y adecuada en materia de género, igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres. Dicha acreditación será efectiva en el momento mismo de la constitución de la Comisión. La Unidad de Género de la Diputación Provincial de Ciudad Real informará a Presidencia de la suficiencia e idoneidad, si procede, de la formación en materia de género, igualdad de mujeres y hombres y no discriminación de las personas que compongan la Comisión PAS.

Las previsiones en materia de abstención y recusación previstas, con carácter general, en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, serán aplicables a las personas que formen parte de la Comisión.

En los supuestos en los que una de las personas integrantes de la Comisión quedara excluida de intervención, por causa de abstención o recusación, se procederá por parte de la Presidencia de la Excm. Diputación al nombramiento de la persona que la sustituya, de entre las personas que forman la plantilla de Diputación. El nombramiento de esta persona respetará, en todo caso, el principio de composición paritaria de la Comisión y la exigencia de formación suficiente y adecuada en materia de género, igualdad de mujeres y hombres, y no discriminación.

Funciones de la Comisión:

La Comisión no es un órgano instructor ni desarrolla competencias disciplinarias, es un órgano de calidad y consultivo con el fin de aportar la máximas garantías al proceso y servir en segunda instancia como órgano decisorio en el caso de las denuncias o reclamaciones de acoso sexual, por razón de sexo y «conductas inapropiadas», no resueltas en primera instancia por la Asesoría Confidencial.

Así mismo llevará a cabo las funciones de seguimiento y evaluación de las actuaciones del protocolo para su correcta ejecución.

Dentro de las funciones mencionadas llevara a cabo las siguientes actuaciones:

- Recepción del informe elaborado por la Asesoría Confidencial sobre las quejas o denuncias por acoso sexual y acoso sexista, en el caso de no haberse resuelto las mismas y a instancia de partes.
- Intervención en los supuestos de reclamaciones y denuncias en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo o «conductas inapropiadas», cuando así lo requiera la Asesoría Confidencial.
- Solicitar en cualquier momento del procedimiento de intervención información sobre el desarrollo del mismo a la Asesoría Confidencial
- Tramitación en los casos pertinentes de pruebas periciales, siempre que exista una solicitud previa de los mismos por la Asesoría Confidencial y debidamente motivados.
- La Comisión PAS podrá designar de entre sus miembros a una/ o varias personas como responsables en la tramitación de los expedientes derivados por la Asesoría Confidencial, y solo en estos casos, será esta

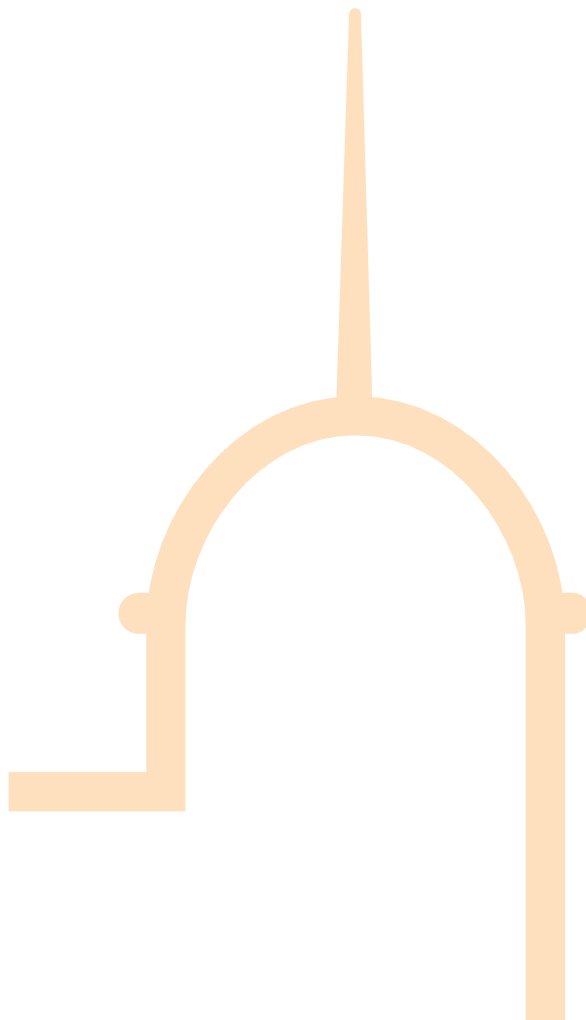


Comisión la que eleve el informe definitivo de sobreseimiento o resolución a la presidencia.

- Será también la Comisión PAS la encargada de informar con carácter ordinario a los representantes del personal sobre los expedientes tramitados e informados a esta Comisión por la Asesoría Confidencial.

El informe se elevará a la Presidencia de la Excma. Diputación Provincial de Ciudad Real en el plazo de 30 días naturales, a contar desde el día siguiente de la recepción de la reclamación o denuncia. Será la Presidencia quien en el plazo más breve posible traslade el Informe a la Comisión P.A.S con el visto bueno.

El diseño y contenido del sistema de denuncia, informe y propuesta de resolución serán objeto de acuerdo por parte de las personas que componen la Comisión.



09. Procedimiento de Actuación

El procedimiento tiene que ser *ágil y rápido*, debe otorgar credibilidad y se deben proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodeen al presunto/a agredido/a.

Se establecen, por tanto, dos cauces que podrán seguir las personas que consideren que han sido objeto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente. La persona supuestamente agredida deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, por medio de cualquiera de los dos procedimientos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

Procedimiento de Mediación

El objetivo del *procedimiento informal* será resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.

Cuando una persona perciba actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, ya sea la presunta víctima u otra persona, lo pondrán en conocimiento de forma verbal o por escrito a la Asesoría Confidencial.

La función de la Asesoría Confidencial será entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con el presunto/a agresor/a y/o con ambas partes, reclamar la intervención si lo estima necesario de alguna persona experta, todo ello con la finalidad de conseguir la interrupción de las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

De las sesiones de mediación se levantará acta con las medidas propuestas para la resolución del conflicto, así como la aceptación firmada por las partes.



Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad.

En el más breve plazo de tiempo posible, como máximo 30 días hábiles, la persona que actúe como asesora confidencial dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento informal y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime conveniente, incluso la de apertura del procedimiento formal.

Si el/la denunciante no queda satisfecho/a con la solución propuesta o la misma es incumplida por la persona agresora podrá presentar la denuncia a través del procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas y el archivo de las actuaciones será custodiado tanto por la Asesoría Confidencial como por la Comisión PAS.

En el supuesto de que alguna persona de Asesoría Confidencial o Comisión se vea implicada por parentesco, amistad íntima, u otra circunstancia, estas deberán desde el inicio abstenerse de formar parte de este procedimiento informal.

El procedimiento de mediación concluye con el informe motivado de la Asesoría Confidencial que será siempre trasladado a la Comisión PAS y que trasladara o no la necesidad de iniciar un procedimiento formal o bien archivar el expediente.

Procedimiento Formal

Inicio

La víctima (persona afectada) o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo podrá denunciar personalmente o por medio de terceros (siempre con su consentimiento expreso), a la persona presunta agresora ante la Asesoría Confidencial mediante la presentación formal de la denuncia por duplicado y a sobre cerrado.

Cuando se trate de denuncias verbales, la Asesoría Confidencial deberá valorar la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y, si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada, sin perjuicio de solicitar la formalización por escrito de la denuncia.

Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante cualquier otra instancia de Diputación, deberá remitirse de forma inmediata dicha denuncia a la Asesoría Confidencial, para el inicio de la investigación, por cualquier medio disponible que garantice la confidencialidad de la misma.

Tanto la persona que presenta la denuncia como la persona objeto de la misma tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas por la persona que estimen conveniente.

En caso de representación deberá hacerse constar la misma por cualquier medio válido en derecho.

La Asesoría Confidencial informará a la Comisión PAS de manera ordinaria la existencia de denuncias y por tanto de inicio de procedimiento formal de denuncia.

Medidas cautelares

En los casos de denuncia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso mediante escrito.

Estas medidas pueden ser iniciadas de oficio por la Asesoría Confidencial o a instancia de parte, debidamente motivadas, y en general se llevarán a cabo hasta la finalización de las actuaciones.

Estas medidas se modularán, a criterio del órgano actuante, en función de los derechos a salvaguardar y de la intensidad del riesgo existente.

Tramitación

Una vez recibida la denuncia la Asesoría Confidencial a la vista de ésta y tras un primer análisis inicial podrá:



1. no admitir la denuncia por no pertenecer los hechos denunciados al ámbito del presente protocolo.
2. recomendar, si no hubiera existido previamente mediación y siempre en aquellos caso de alegato de acoso la vía informal de mediación,
3. admitir la denuncia e iniciar el procedimiento previsto en el Protocolo.

Admitida la denuncia, en el plazo de veinte días laborables la Asesoría Confidencial se encargará de la investigación, ésta la llevará a cabo la propia Asesoría, pudiendo siempre solicitar a la Comisión PAS colaboración puntual en el proceso de investigación o incluso derivar a la misma en aquellos supuestos que pudiera concurrir en la persona de la Asesoría Confidencial vínculos familiares o de amistad íntima con la persona denunciante o denunciada, así como en las casos que la Asesoría confidencial estime conveniente y motivadamente la rigurosidad del proceso.

Se iniciarán las investigaciones preliminares, tras lo cual, de manera inmediata se trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo plazo para contestar a la misma. Al mismo tiempo, se pondrá en conocimiento del Área de personal de la Diputación la existencia de la misma y el inicio de actuaciones.

30

La asesoría confidencial, será la encargada de realizar un acompañamiento y seguimiento del proceso y de la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con los interesados/as, periciales, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

Durante todo el procedimiento tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidos por una persona de su confianza que sea empleado/a de Diputación o sea representante sindical.

Asimismo en cualquier momento del proceso se puede, siempre que la acusación lo estime oportuno, intentar un procedimiento informal de mediación.

Si por parte del agresor/a o de su entorno se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

- Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participan en las actuaciones siguientes:

- Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual y acoso por razón de sexo contra sí mismo/a o a terceros.
- Realizar una alegación o denuncia, aún si después de la investigación no se ha podido constatar.

Finalización

Una vez finalizada la investigación, la Asesoría Confidencial, elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

El diseño y contenido del informe y la propuesta serán objeto de acuerdo por parte de las personas que componen la Comisión PAS.

Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos a la Comisión PAS y al Área de Personal de Diputación.

El informe de investigación concluirá con algunas de las siguientes alternativas:

- Archivo de la denuncia (sobreseimiento).
- Activación de la denuncia y apertura de procedimiento disciplinario y traslado a presidencia.

El informe de investigación activándose la denuncia será trasladado e informado a la Presidencia de la Diputación Provincial en el plazo de 30 días hábiles desde el inicio de la denuncia formal.

Corresponde al Área de Personal la apertura del procedimiento disciplinario.

Procedimiento de Garantía

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como al



denunciado/a, el/la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia; poniendo la Asesoría Confidencial de forma expresa, en conocimiento de todas las personas intervinientes, la obligación de confidencialidad.

A tal efecto y desde el inicio, a las partes afectadas se les asignarán códigos numéricos.

Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se regirán por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

En caso de que la presunta víctima, durante el desarrollo del procedimiento, acuda a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva, o si se tuviera conocimiento de la existencia de otro proceso judicial o procedimiento administrativo o laboral sobre el mismo asunto, se suspenderá la aplicación del procedimiento establecido en este Protocolo.

La presunta víctima contará durante todo el procedimiento con el apoyo psicológico con cargo a la Diputación.

La Comisión con la cobertura de la Presidencia de la Diputación de Ciudad Real, garantizarán la indemnidad de las personas que denuncien un acoso sexual o por razón de sexo o presenten una queja al respecto, así mismo tomará las medidas oportunas ante una denuncia considerada falsa.

Los principios de seguridad jurídica y presunción de inocencia obligan a tipificar claramente toda conducta que pueda merecer una sanción disciplinaria, administrativa o penal, así como establecer medidas preventivas eficaces y cauces de reclamación adecuados.

La Diputación se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso que se tramiten de acuerdo al presente procedimiento, estableciendo como finalidad la resolución de los citados conflictos. Todo ello, obviamente, sin perjuicio de las correspondientes acciones penales que las víctimas puedan ejercitar en su caso.

Como medida de garantía la Unidad de Género se encargará de desarrollar una labor de difusión entre toda la plantilla de la entidad de la existencia del presente Protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo, así como del procedimiento y de las garantías previstas en el mismo.

10. Acoso sexual en el Convenio Colectivo y Acuerdo Marco

El Acuerdo Marco del Personal funcionario de la Excma. Diputación Provincial de Ciudad Real

Artículo 40.- Régimen disciplinario para el acoso sexual y acoso psicológico.

Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto a la intimidad y/o contra la libertad de las funcionarias y funcionarios, conductas de acoso sexual verbales o físicas, así como conductas que supongan acoso psicológico, serán conceptuadas como falta muy grave. Dada la falta de normativa existente podrá seguirse a la descripción de sanciones incluida en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

En los supuestos en que se lleve a cabo sirviéndose de su relación jerárquica con la persona afectada y/o sobre personas con contrato laboral no indefinido, la sanción se aplicará en su grado máximo.

La Junta de Personal y la Corporación velarán por el derecho a la intimidad del funcionario/a procurando silenciar su identidad. Los funcionarios/as afectados/as por esta situación tendrán derecho a cambio de puesto de trabajo siempre que lo soliciten.

Artículo 44.- Responsabilidad disciplinaria.

Los funcionarios/as de la Diputación Provincial de Ciudad Real quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo del mismo.

Los funcionarios/as que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.



Igualmente incurrirán en responsabilidad los funcionarios/as que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

No será Instructor un funcionario/a del mismo Servicio que el del presunto/a infractor/a.

El código de conducta de las personas empleadas públicas debe estar presidido, entre otros principios, por el respeto a la igualdad entre mujeres y hombres.

Con este espíritu se establece el siguiente régimen de faltas las cuales podrán calificarse como Leves, graves o muy graves, en consonancia con lo previsto en el artículo 95 de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

LEY 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

34

El EBEP contempla como derechos individuales de los empleados públicos, entre otros, el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral (*Art. 14.h*) y la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo y orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (*Art. 14.i*).

Artículo 93. Responsabilidad disciplinaria.

1. Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente Título y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.
2. Los funcionarios públicos o el personal laboral que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.
3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los funcionarios públi-

cos o personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

Artículo 95. Faltas disciplinaria.

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.
2. Son faltas muy graves:

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, sexual y por razón de sexo.

Artículo 96. Sanciones.

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:
 - a) Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.
 - b) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
 - c) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.
 - d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
 - e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.



- f) Apercibimiento.
 - g) Cualquier otra que se establezca por Ley.
2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.
 3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Excma. Diputación Provincial de Ciudad Real

El presente Convenio Colectivo de personal laboral de la Excma. Diputación Provincial de Ciudad Real establece y regula las condiciones de trabajo de los trabajadores/as, en todos y cada uno de los puestos de trabajo existentes en la Relación de Puestos de Trabajo de la propia Entidad.

Artículo 40.- Régimen disciplinario para el acoso sexual y acoso psicológico.

Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto a la intimidad y/o contra la libertad de las trabajadoras y trabajadores, conductas de acoso sexual verbales o físicas, así como conductas que supongan acoso psicológico, serán conceptuadas como falta muy grave. Dada la falta de normativa existente podrá seguirse a la descripción de sanciones incluida en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social. En los supuestos en que se lleve a cabo sirviéndose de su relación jerárquica con la persona afectada y/o sobre personas con contrato laboral no indefinido, la sanción se aplicará en su grado máximo.

El Comité de Personal Laboral y la Corporación velarán por el derecho a la intimidad del trabajador/a procurando silenciar su identidad. Los trabajadores/as afectados/as por esta situación tendrán derecho a cambio de puesto de trabajo siempre que lo soliciten.

Artículo 44.- Responsabilidad disciplinaria

Los trabajadores/as de la Diputación Provincial de Ciudad Real quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo del mismo.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Artículo 8.-Infracciones muy graves

Son infracciones muy graves:

- 13.El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.
- 13b.El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo. Apartado 13 bis del artículo 8 redactado por el apartado dos de la disposición adicional decimocuarta de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («B.O.E.» 23 marzo).Vigencia: 24 marzo 2007.



11. Tipificación de las faltas

- Además de lo expresado en el anterior apartado, se podrán considerar como **MUY GRAVES** las siguientes **FALTAS**:
 - El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
 - El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.
 - La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
 - Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.
- Se considerarán como **GRAVES** las siguientes **FALTAS**:
 - Invitaciones impúdicas o comprometedoras;
 - Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;
 - Contacto físico innecesario, rozamientos;
 - Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios;
 - Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
 - La impartición de órdenes vejatorias;

- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
 - La orden de aislar e incomunicar a una persona;
 - Cualquier otra del mismo grado de gravedad.
- Se considerarán **LEVES** las siguientes **FALTAS**:
 - Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
 - Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

Se considerará en todo caso **condición agravante cualificada**, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.

Son **circunstancias atenuantes**:

- a) No tener anotada sanción alguna en su expediente;
- b) Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

SANCIONES

Vista la anterior clasificación, las sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad podrán ser las siguientes:

Faltas leves:

Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días; carta de censura.



Faltas graves:

Desplazamiento de uno a tres meses, suspensión de empleo y sueldo de tres días a dieciséis días.

Faltas muy graves:

Sin perjuicio de lo establecido en Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y en el Estatuto Básico del Empleado Público.

La suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; pérdida de categoría de seis meses y un día a definitiva; desplazamiento de tres meses a un año; traslado definitivo y despido.

La pérdida temporal o definitiva de categoría se hará rebajando a la persona trabajadora sancionada dos niveles salariales como máximo, debiendo pasar a realizar todas las funciones del nuevo puesto.

Si la pérdida de categoría no es definitiva, una vez cancelada la anotación de su expediente personal podrá volver a presentarse a concursos de ascenso para obtener el puesto anterior.

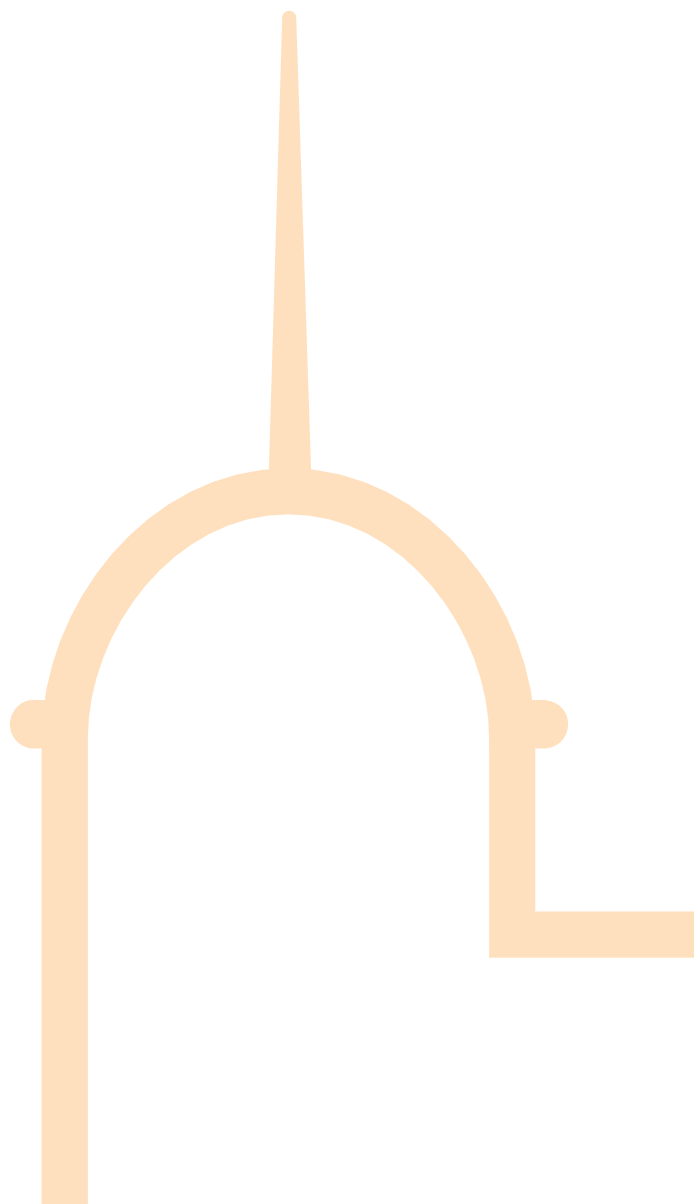
Las sanciones consistentes en suspensiones de empleo y sueldo derivadas del desconocimiento del Protocolo, equivocaciones, percepción equivocada de la situación provocada, etc., podrán ser complementadas por jornadas de formación fuera de horas de trabajo cuando esta medida sea considerada adecuada por el Área de Personal para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de “tutela judicial efectiva”.

12. Seguimiento y control

La Comisión PAS realizará el control y seguimiento de la aplicación de este Protocolo con la finalidad de detectar su efectivo y correcto funcionamiento, así como su eficacia en la detección y eliminación de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo dentro de su ámbito de aplicación.

Si se detectaran fallos de aplicación que le restasen efectividad en la consecución de su objetivo, la Comisión PAS propondrá su modificación siguiendo los trámites oportunos.





Diputación Provincial de Ciudad Real
Servicios Sociales e Igualdad
Unidad de Género
c/ Toledo, 17
13071 Ciudad Real

Teléfono 926 29 25 75 | www.dipucr.es