



PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DE LA MISSEM-MANCOMUNIDAD INTERMUNICIPAL DE SERVICIOS SOCIALES DEL ESTE DE MADRID

1.	MOTIVACIÓN Y JUSTIFICACIÓN	2
2.	MARCO NORMATIVO	3
3.	PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN	6
4.	MARCO CONCEPTUAL: Definiciones y conceptos	7
5.	OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	9
6.	COMISIONES	10
7.	MEDIDAS DE INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y PREVENCIÓN	12
8.	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	14
8.1.	Iniciación del procedimiento y escrito de comunicación	15
8.2.	Confidencialidad de la investigación	16
8.3.	Admisión o inadmisión del escrito de comunicación	17
8.3.1.	Admisión a trámite	17
8.3.2.	Inadmisión a trámite	17
8.4.	Informe de Valoración y propuesta	18
8.5.	Medidas cautelares	19
8.6.	Recurso	19
8.7.	Aplicación y seguimiento de las medidas propuestas	20
8.8.	Circunstancias agravantes	20
8.9.	Denuncias infundadas o falsas	21
9.	RÉGIMEN DISCIPLINARIO: TIPIFICACIÓN DE LAS ACTUACIONES Y SANCIONES	21
10.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO	24
11.	REVISIÓN, ACTUALIZACIÓN Y VIGENCIA	25
12.	DISPOSICIONES	25
13.	DIFUSIÓN	26
14.	ANEXOS	27

1. MOTIVACIÓN Y JUSTIFICACIÓN

Con este protocolo, la Mancomunidad Intermunicipal de Servicios Sociales del Este de Madrid, en adelante, MISSEM, adquiere el compromiso de salvaguardar todos los derechos reconocidos en el mismo y hacer cuanto esté a su alcance para fomentar un entorno laboral garante de su debida protección.

Con este objetivo, se compromete a no tolerar la violencia de género ni otra forma de violencia en su ámbito, pues constituye la manifestación más extrema de la discriminación por razón de sexo y, al mismo tiempo, incide negativamente en el respeto de otros derechos fundamentales, atentando contra la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo de la víctima.

Así, esta Mancomunidad, se compromete a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo para lo cual aprueba el presente Protocolo como un medio eficaz que contribuya a garantizar el derecho de todas las personas a disfrutar de un ambiente de trabajo exentos de cualquier discriminación por razón de sexo, así como de violencia de género.

Se considera que:

- Toda persona tiene derecho a realizar su actividad laboral en la Mancomunidad libre de toda discriminación y con pleno respeto a su intimidad y su integridad física y moral.
- Toda persona tiene derecho a recibir un trato respetuoso y digno, desarrollando sus actividades en un ambiente protector del derecho al libre desarrollo de su personalidad.
- Todas las personas miembros de la Mancomunidad tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud y a disfrutar de un entorno laboral con todas las garantías, así como a que se reparen las consecuencias derivadas de conductas discriminatorias y delictivas, en caso de que se produjeran.
- Toda persona que se considere víctima de conductas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a plantear una reclamación, queja o denuncia que sea dilucidada mediante el procedimiento previsto en este Protocolo, con participación las comisiones previstas en el mismo.

Con estos principios como base, la Mancomunidad Intermunicipal de Servicios Sociales del Este de Madrid se compromete a:

- a) Prevenir la aparición de conductas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- b) Mantener programas activos y permanentes de prevención de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- c) Promover programas de formación, información y sensibilización dirigidos a todo el personal de la mancomunidad a fin de prevenir situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- d) Tramitar las reclamaciones, quejas y denuncias que pueda presentar la persona que considere que está en riesgo o situación de acoso, sus representantes o cualquier otra persona miembro de la mancomunidad que en todo caso deberá respetar los principios

constitucionales de respeto de la intimidad y dignidad de la persona y tutela judicial efectiva.

De acuerdo con todo lo cual, la mancomunidad desarrolla con el presente Protocolo un procedimiento de prevención y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo con el objeto de amparar los derechos de las personas afectadas en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad y que ha sido informado favorablemente por la Presidencia de la Mancomunidad y aprobado por pleno.

La Mancomunidad Intermunicipal de Servicios Sociales del Este de Madrid como transmisora de valores respetuosos con los derechos humanos, contribuirá al alcance de una sociedad tolerante e igualitaria, siendo el respeto a la persona, independientemente de su sexo uno de los valores que debe garantizar.

2. MARCO NORMATIVO

El presente protocolo se fundamenta en el marco normativo vigente en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Legislación europea:

El Convenio 111 de la OIT (1958) contra la discriminación en el empleo, aborda la cuestión del acoso sexual en el lugar de trabajo, que para las mujeres trabajadoras es una forma importante de discriminación.

Artículo 1 del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea (Consejo de Europa, 1988) en el que se recoge el derecho a la igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y de profesión sin discriminación por razón de sexo.

Artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) (define "discriminación contra la mujer") El "Código de conducta" Comunitario adoptado por la UE en 1991, solicita a los estados miembros que tomen medidas respecto al acoso sexual, y en 2002 se adopta una Directiva que establece su prohibición.

Artículos 1 y 2 de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993) (define "violencia contra la mujer" y ofrece un concepto específico del acoso y de la intimidación sexual en el trabajo y en las instituciones educativas como formas de violencia contra la mujer).

En 2003, el Consejo de Administración de la OIT adoptó un Repertorio de recomendaciones prácticas (Recomendación n^o 19) sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de

los servicios y medidas para combatirla, ofreciendo orientación y consejos, y donde se trata también sobre el acoso sexual.

La 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.

Legislación española:

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1).

El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

En su artículo 9.2 dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

El artículo 10.1 de la Constitución también impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

La Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Artículos 48 y 62.

El 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.*

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

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."

Y el artículo 62 dispone: *"Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios: El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*

La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia".

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género, en especial, artículos 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 y 41 (conceptúa la violencia de género como una violación de los derechos humanos y como una forma de discriminación)

Tanto la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, como el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, tipifican como falta muy grave, entre otras, toda actuación que suponga acoso laboral, discriminación por razón de sexo, orientación sexual, así como el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales (su exposición de motivos alude al mandato constitucional derivado del artículo 40 CE de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo, incluyendo, los riesgos psico-sociales).

Art. 14 "En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo".

Art. 31.bis punto 5 del Código Penal, en donde se establece la responsabilidad de las entidades en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

Legislación autonómica:

Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid en el artículo 1 determina la de aplicación de esta Ley las acciones o conductas, en la forma en que quedan definidas en el Código Penal, por tanto, el acoso sexual en el ámbito laboral.

3. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto y en virtud de este derecho la Mancomunidad Intermunicipal de Servicios Sociales del Este de Madrid asume que las actitudes y actos de acoso sexual suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso sexual y acoso por razón de sexo en ninguno de los centros de trabajo, ni en las relaciones derivadas del trabajo.

La Mancomunidad y todo el personal que trabaja en ella tiene la responsabilidad de ayudar y garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual o por razón de sexo, en concreto el personal directivo y las personas con responsabilidad sobre las diferentes áreas, tienen la obligación de garantizar, con todos los medios a su alcance, que no se produzca el acoso sexual y acoso por razón de sexo en sus ámbitos de responsabilidad.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo considerada como falta laboral muy grave, dando lugar a las sanciones que este protocolo y el Estatuto Básico del Empleado Público, proponen para este tipo de faltas.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

Considerando el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como riesgos emergentes en el ámbito laboral la mancomunidad en su condición de Administración Pública, se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso sexual y/o acoso por razón de sexo la Mancomunidad se compromete a trabajar en el desarrollo de un procedimiento de prevención e intervención en materia de acoso sexual y por razón de sexo, en el que se salvaguardarán los derechos de las personas afectadas en el necesario contexto de confidencialidad, objetividad y neutralidad.

Se garantizará el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual y/o por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

Igualmente, la Mancomunidad garantizará la indemnidad frente a posibles represalias de las personas que denuncien o presenten una queja al respecto. Se garantizará la

identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

En consecuencia, la MISSEM se compromete a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual o por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones 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.

4. **MARCO CONCEPTUAL: Definiciones y conceptos**

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres define, en el artículo 7, qué es acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Acoso sexual: cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso

El acoso sexual en el trabajo es una discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad, siendo las mujeres las que lo padecen de una forma mayoritaria, merced a un entorno social de desequilibrio y de poder.

Se entiende por acoso por razón de sexo cuando se infravalora, menosprecia o humilla a una persona y/o a su trabajo, por ser de un sexo determinado, normalmente dentro de un ambiente laboral con gran segregación (masculinizado o feminizado).

Los tipos de acoso sexual son:

a) **Chantaje sexual.** Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, entre otras. Solo

son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, la persona jerárquicamente superior.

El Chantaje sexual puede ser explícito, cuando hay una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física para ello, o implícito, cuando la persona trabajadora no ha sido requerida sexualmente, pero otras personas de su mismo sexo, en circunstancias profesionales similares, mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente su aceptación.

b) **Acoso sexual ambiental.** Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En el acoso sexual ambiental, las consecuencias son menos directas; lo determinante es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acaba por interferir en su rendimiento habitual. Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo.

En cuanto al sujeto activo, se considerará acoso cuando provenga de jefes o jefas, compañeros o compañeras, e incluso terceras personas relacionadas con la víctima por causa del trabajo.

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

Es importante reconocer dos niveles de percepción en el acoso ya que las personas discriminadas no tienen por qué soportar que un comportamiento sexista y abusivo se prolongue en el tiempo, o se haga sistemático, ni tampoco se consienta una gradación de la entidad de los mismos.

Igualmente remarcar innecesaria la repetición para constituir la conducta sancionada, ya que, en los casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a diferencia del acoso moral o laboral, cada acto se inscribe en un sistema de poder o de subordinación grupal, que les dota inmediatamente de significado discriminatorio y es precisamente ese significado discriminatorio lo que constituye la conducta sancionada.

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 Recomendación de la Comisión Europea 92/131 de 27 de noviembre de 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, se refiere a una conducta que “crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para el acosado.”. Puede ser ejercido por personas de un nivel jerárquico superior, igual o inferior o bien por terceras partes (clientela, personas colaboradoras, proveedoras).

5. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El objeto del presente protocolo es establecer un procedimiento de actuación ante las posibles situaciones que por acoso sexual y por razón de sexo, pueda sufrir en el ámbito de su trabajo, cualquier trabajador o trabajadora al servicio la Mancomunidad Intermunicipal de Servicios Sociales del Este de Madrid.

Objetivo General

Prevenir, sensibilizar y erradicar el acoso sexual y acoso por razón de sexo del comportamiento, en las relaciones laborales de todas las personas que trabajen en la Mancomunidad.

Objetivos específicos

- Informar, formar y sensibilizar a las personas empleadas de la Mancomunidad de qué se considera acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Proporcionar pautas para identificar una situación de acoso para prevenir y evitar que se produzcan.
- Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- Garantizar la seguridad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que proceda para acabar con el acoso y la aplicación de los procedimientos sancionadores.

Este protocolo se aplicará a todas las personas que trabajen en la Mancomunidad Intermunicipal de Servicios Sociales del Este de Madrid, realizándose la investigación de los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo de aquellas personas que trabajen en cualquiera de sus dependencias o como consecuencia del trabajo desempeñado y presenten una denuncia, reclamación o queja contra un trabajador o trabajadora de la Mancomunidad.

Si se produjese una situación de acoso entre el personal al servicio de la Mancomunidad y de una empresa externa que comparten el lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este protocolo.

Si bien, la adopción de medidas correctoras se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas y la Mancomunidad de conformidad con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo (R.D. 171/2004 de 30 de enero). se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

Las empresas externas contratadas y entidades que reciban los encargos serán informadas de la existencia del presente procedimiento de actuación ante situaciones de sexual y por razón de sexo.

Cuando se produzca un caso de acoso en el cual estén implicados personal de la Mancomunidad y personal de la empresa externa contratada, o entidad a la que se efectúa el encargo, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial.

Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo. En todo caso, se comunicará convenientemente, por el procedimiento establecido, a la Presidencia de la Comisión Técnica e Investigación.

Para ello se comunicará de forma fehaciente a la empresa el protocolo de actuación de la Mancomunidad para que lo traslade asimismo a su personal al inicio del servicio.

Será de aplicación a personas trabajadoras autónomas relacionadas con la Mancomunidad por un contrato administrativo o sujeto a la Ley Contratos del Sector Públicos (Texto Refundido) y a cualquier persona que preste sus servicios en esta Mancomunidad sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma (personal afecto a contratas y subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs y personal político en el ejercicio de sus funciones respecto a la Mancomunidad.

A estos efectos se dará a conocer a las empresas colaboradoras, a las entidades suministradoras y a las empresas o entidades con las que colabora la Mancomunidad a fin de que lo incluyan en los convenios de colaboración suscritos con estas empresas y al compromiso de estas de aceptar sus principios inspiradores de forma expresa.

El ámbito de aplicación territorial del presente Protocolo es cualquier centro, lugar de trabajo o espacio físico o virtual que corresponda, de manera permanente o temporal, al ámbito organizativo y funcional de la Mancomunidad Intermunicipal de Servicios Sociales del Este de Madrid.

6. COMISIONES

La MISSEM cuenta con los siguientes recursos:

- Comisión Directiva e Impulso

- Comisión Técnica e Investigación, encargada de la investigación y del procedimiento.

Una vez determinadas las personas que formen parte de ambas comisiones, sus identidades se darán a conocer a todo el personal de la organización, así como la forma en que se podrá contactar con ellas.

Entre otras funciones, las comisiones tienen la de atender, asesorar y realizar las investigaciones y seguimiento de los casos de acoso que se den en la MISSEM.

La víctima debe tener facilidad para poder denunciar o informar de la situación por la que está pasando y estar segura de que esta situación no se perderá o se alargará en el tiempo por posible deficiencia en la organización

Competencias y atribuciones de las comisiones en relación con los supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo:

- a) Recibir las denuncias por acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
- b) Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- c) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la Mancomunidad, debiendo prestar toda la plantilla, la debida colaboración que por parte de las comisiones se le requiera.
- d) Efectuar las entrevistas con las personas afectadas, recabar la intervención de personas expertas (profesionales de psicología, juristas, médicas...) reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tener acceso a todas las dependencias de la corporación.
- e) Informar de la propuesta de medidas cautelares que estime convenientes para su aprobación y posterior ejecución
- f) Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario que proceda. Prestar la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesite la víctima, incluida la gestión, previa aprobación de Presidencia de la Mancomunidad, de aquellas medidas que resulten convenientes adoptar.
- g) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes e instando, en su caso a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada.
- h) Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas para acabar con la situación de acoso y de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo
- i) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.

- j) Reportar a la Presidencia el informe con las conclusiones y medidas a adoptar.
- k) Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

Su funcionamiento y organización se regulan por reglamento que forman parte del presente documento como anexos.

7. MEDIDAS DE INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y PREVENCIÓN

La MISSEM asume la obligación de dar a conocer a toda su plantilla el contenido del presente protocolo mediante un plan de difusión, así como a las nuevas incorporaciones, a las empresas proveedoras y al entorno, como muestra de la política adoptada como entidad empleadora para prevenir y combatir cualquier muestra de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el entorno de trabajo.

Pondrá a disposición de la plantilla manuales y documentación para fomentar la sensibilización en la materia.

Se realizará una campaña informativa sobre el presente protocolo tras la firma del mismo, y se incluirá en las sucesivas que aborden la violencia en el ámbito laboral.

Se hará llegar una copia del protocolo a todo el personal de la MISSEM a través de correo electrónico.

Se incluirá dentro de los pliegos de contratación, convenios y acuerdos una cláusula que obligue a la empresa o persona contratada al cumplimiento del presente protocolo.

Si el sujeto activo del presunto acoso quedara fuera ámbito de influencia de esta Mancomunidad, ésta última se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que, de no hacerlo, la relación que une a ambas empresas/administración quedará extinguida.

La LOIEMH en el artículo 48 establece las "Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo", e indica que como instrumento de dicha prevención las organizaciones laborales deberán promover:

- a) "condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual"
- b) "arbitrar procesos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones"
- c) "establecer medidas que deberán negociarse con los representantes sindicales de los trabajadores tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas".

Las medidas preventivas se integrarán en todas las decisiones estratégicas que conduzcan a un cambio en la cultura organizacional de la MISSEM. Estas medidas persiguen impedir que se generen situaciones de acoso o a erradicar las condiciones que favorecen el acoso sexual o el acoso por razón de sexo.

Se garantizará la formación a toda la plantilla del presente protocolo, conforme al artículo 48.1 de la LOIEMH y los contenidos formativos serán diseñados a propuesta de la Comisión Técnica e Investigación, incluyendo conceptos como: acoso sexual y acoso por razón de sexo, protocolo (funcionamiento y mecanismos), violencia contra las mujeres, habilidades comunicativas y gestión de equipos.

La MISSEM mantendrá actualizada la documentación relativa a esta materia y fomentará la formación continuada a las personas integrantes en el proceso de este Protocolo y que forman parte de las Comisiones.

Algunas medidas que pueden contribuir a minimizar los factores de riesgos y a fomentar un entorno laboral de respeto y libre de cualquier discriminación, además de las recogidas en los epígrafes anteriores, son:

- Establecer medidas específicas para la integración de la igualdad de mujeres y hombres dentro de la organización a través de mecanismos como los planes internos de igualdad u ordenanzas de igualdad de mujeres y hombres.
- Favorecer el flujo de información entre las personas, promover un liderazgo flexible, la cohesión grupal, la colaboración intraorganizacional.
- Incorporar situaciones y conductas relacionadas con el acoso en la evaluación de los riesgos psicosociales/laborales que tengan presentes factores “estructurales” tales como las relaciones de poder en el trabajo, el sistema sexo-género, los roles y estereotipos y las formas de organización del trabajo.
- Desaprobar con contundencia cualquier tipo de conducta abusivo y/o discriminatoria.

Desde la Presidencia, representación de las personas trabajadoras y Gerencia, principalmente, y como agentes clave en la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo dentro de la MISSEM, observarán los siguientes aspectos:

- Los comportamientos y actitudes que se producen en la Mancomunidad como centro de trabajo.
- Resultados negativos en los estudios de clima organizativo a partir de estudios anónimos, encuestas de opinión, etc.

- Entrevistas con las personas que finalizan su relación contractual con la MISSEM.
- Bajas reincidentes o de larga duración.
- Absentismo y/o rotación.
- Quejas en determinados puestos de trabajo o áreas.
- Retroalimentación de empresas proveedoras, entidades con las que se colabore etc.

Todo aquello reseñable en relación a lo expuesto anteriormente será comunicado a ambas comisiones.

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El artículo 48 de la LOIEMH indica que las organizaciones laborales deberán “dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.

Para ello, se articula el proceso interno descrito en el presente protocolo y los principios rectores de la actuación son los siguientes:

1. Las personas denunciantes tienen derecho a recibir una respuesta a su denuncia, queja o reclamación.
2. La persona que ha sufrido el acoso tendrá derecho a solicitar asesoramiento sobre las vías judiciales y/o administrativas de las que tiene a su disposición.
3. La protección de la persona acosada en cuanto a su salud y seguridad, que se concreta normalmente en la posibilidad de adoptar medidas cautelares desde el principio del proceso.
5. La garantía de la dignidad y del derecho a la intimidad a lo largo de todo el proceso. Las actuaciones deben realizarse con discreción y prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas (parte denunciante y denunciada, testigos etc.).
6. Principio de confidencialidad. Las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar estricta confidencialidad y reserva en el tratamiento, cesión, conservación, custodia y archivo de la información a la que tengan conocimiento tanto durante el proceso como después. Se asignarán códigos alfanuméricos identificativos de las partes, preservando así su identidad. La documentación será custodiada en un lugar seguro.
7. Principio de sumariedad. El proceso se llevará a cabo con la mayor celeridad posible, respetando los principios de imparcialidad, contradicción, actuación de buena fe.

8. Principio de seguridad jurídica e imparcialidad.

9. Principio de indemnidad. Todas las personas que intervengan en el proceso del presente protocolo tienen derecho a invocar el protocolo con garantías de no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable, no pudiendo conllevar tal acción ningún tipo de represalia o trato desfavorable.

No podrán recibir represalia alguna, quien la padezca o quienes participen en la investigación, así como a aquellas personas que se opongan frente a cualquier situación de acoso frente a sí o frente a otras personas. Si ocurriera, se considerará falta laboral y se incoará el expediente disciplinario que corresponda.

10. Las personas implicadas podrán ser asistidas por representantes legales, representantes unitarios y sindicales u otros acompañantes de su elección.

11. Principio de solidaridad. Subsistencia de la posibilidad de utilización, paralela o posterior de las acciones legales oportunas, dado que las sanciones disciplinarias en las que pudiera incurrir la persona acosadora en la aplicación del protocolo son independientes de la calificación de los hechos desde el punto de vista penal.

12. Protección de los datos de carácter personal. La MISSEM garantizará el cumplimiento de los principios recogidos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, reglamento de desarrollo, y establecerá nivel de seguridad alto a los datos recogidos en el marco del presente protocolo.

8.1. Iniciación del procedimiento y escrito de comunicación

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación del caso a la Comisión o a la representación legal de las personas trabajadoras mediante el escrito de comunicación, que podrá ser presentado por:

La persona, presuntamente acosada, o bien por su responsable inmediato u otra persona de su entorno laboral que tenga conocimiento de los hechos, o por la persona que ostente la representación legal de las personas trabajadoras.

Cuando el escrito de comunicación lo formule la persona presuntamente acosada podrá solicitar asesoramiento psicológico, marcando el apartado correspondiente en el escrito de comunicación y siendo prestado por la MISSEM a través de su personal especializado.

La víctima 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 Comisión o la representación legal de las personas trabajadoras. Dicha denuncia será por escrito cuando no la realice la presunta víctima.

Para garantizar la máxima confidencialidad, el escrito de comunicación, junto con la documentación que se considere oportuna, podrá ser presentado en sobre debidamente cerrado en el registro de la Mancomunidad en cualquiera de los registros previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, e irá dirigido a la Presidencia de la Comisión o a través de la representación legal de las personas trabajadoras que dispondrá de un buzón de correo electrónico habilitado a tales efectos. La documentación necesaria para iniciar el procedimiento estará habilitada y a disposición de la plantilla a través de la intranet de la MISSEM.

No obstante, lo anterior, el procedimiento también podrá ser iniciado de las siguientes maneras:

Por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales:

Cuando a través de la realización, en el ejercicio de sus competencias, de una Evaluación de Riesgos laborales y/o psicosociales, identifique la existencia de indicios constitutivos de posible acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, previa autorización de la persona supuestamente afectada.

A través de la investigación de la siniestralidad laboral, cuando se reciba un parte de accidente calificado como accidente de trabajo por acoso sexual.

A través del Servicio de Vigilancia de la Salud, cuando como consecuencia de los exámenes de salud con motivo del trabajo, se detecten posibles situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral, previa autorización de la persona supuestamente afectada.

A petición razonada del área de Igualdad de la MISSEM cuando, a través del ejercicio de sus funciones tengan conocimiento de un caso.

Esta comunicación se realizará por correo electrónico a la Presidencia de la Comisión Técnica o a la representación legal de las personas trabajadoras. Del mismo modo, será exigible la máxima confidencialidad en todas y cada una de las comunicaciones que para el inicio del presente procedimiento se efectúen, tanto por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, como por el área de Igualdad de la MISSEM.

8.2. Confidencialidad de la investigación

Todas las personas que firmen el presente Protocolo estarán sujetas a la obligación de confidencialidad, así como las personas integrantes de las comisiones. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con discreción y con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia como hacia la persona denunciada.

8.3. Admisión o inadmisión del escrito de comunicación

8.3.1. Admisión a trámite

Si la comunicación se admite a trámite, la Comisión de Investigación notificará, a la mayor brevedad, la misma a la persona comunicante, a la persona presuntamente acosada en caso de no coincidir, y a la persona presuntamente acosadora, procediendo a iniciar la tramitación del caso en orden a efectuar su indagación y valoración.

Igualmente, se procederá a informar a la Presidencia de la Comisión Directiva.

La Comisión comenzará la tramitación solicitando la información que considere oportuna, relativa a posibles antecedentes o indicadores de interés para el presunto caso de acoso. Del mismo modo podrá solicitar la elaboración de informes relativos a las personas involucradas en la investigación, tales como exámenes de salud, evaluación de riesgos psicosociales, grado de afectación psicológica, etc., con la finalidad de detectar posibles secuelas derivadas del presunto acoso sexual y/o por razón de sexo.

Todo ello, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial. El carácter de dichos informes no será obligatorio para las personas implicadas.

Durante el proceso de investigación, tanto la persona presuntamente acosada como la presunta acosadora podrán estar acompañadas, si lo solicitan de forma expresa, por una persona de su elección.

Las entrevistas serán llevadas a cabo por las personas que determine la comisión de valoración e intervención en la sesión de admisión a trámite de la comunicación.

La inversión de la carga de la prueba es un elemento fundamental recogido en la LOIEMH. Por tanto, y en base a la misma, los procesos en los que se reclamen actuaciones discriminatorias por razón de sexo, que se materializan en conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, corresponde a la parte demandada la prueba de ausencia de discriminación en su actuación y de la proporcionalidad de sus actos. A la parte demandante corresponde aportar indicios de discriminación suficientes para que se desencadene la inversión de la carga de la prueba.

La Comisión podrá proponer medidas cautelares de protección a las personas presuntamente acosadas, u otras medidas oportunas y proporcionadas con la situación. No obstante, todas las actuaciones se desarrollarán con la máxima sensibilidad, confidencialidad y respeto a los derechos de cada una de las personas afectadas. Estas medidas, en ningún caso, le podrán suponer un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

8.3.2. Inadmisión a trámite

La Comisión no admitirá a trámite la comunicación por resultar evidente que lo planteado no guarda relación alguna con un supuesto de sexual y/o por razón de sexo.

La Comisión informará motivadamente, en el plazo de diez días, a la persona comunicante. Asimismo, en el supuesto de que la actuación denunciada fuese constitutiva de otra conducta sancionable.

No se admitirán las denuncias anónimas, genéricas o dirigidas a personas no identificadas de forma concreta

8.4. Informe de Valoración y propuesta

Al finalizar la fase de investigación, la Comisión de Investigación emitirá un informe de valoración con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que elevará a la Presidencia de la Comisión como Presidencia de la Mancomunidad y a las personas afectadas en este proceso.

La Comisión de Investigación emitirá el informe de valoración, en el plazo máximo de 20 días hábiles a contar desde la fecha de la sesión en la que se admita a trámite la comunicación, siempre que se hayan emitido los informes técnicos solicitados dentro de dicho plazo. Si de la práctica de las diligencias se demorara la recepción de alguna de ella, dispondrá excepcionalmente de 10 días hábiles de prórroga para la emisión del informe.

Dicho informe contempla alguna de los siguientes supuestos:

- Archivo de la comunicación, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
- Desistimiento de la persona comunicante, salvo que de oficio se decidiera continuar la investigación de la misma.
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Que, por actuaciones previas, se pueda dar por resuelto el contenido de la comunicación

Si del informe se deduce la existencia de indicios de hechos constitutivos de delito, se dará traslado al Ministerio Fiscal, previa autorización de la persona presuntamente acosada y se procederá a la suspensión de este expediente hasta la resolución definitiva del procedimiento judicial que pudiera incoarse.

Durante este tiempo, la Presidencia en coordinación con la gerencia de la Mancomunidad, podrá establecer medidas cautelares y/o correctoras de la situación.

Si del informe se deduce la existencia de indicios de acoso sexual y/o por razón de sexo, no constitutivos de delito, se derivará a la Presidencia para que, en su caso, inicie la tramitación de un expediente disciplinario, así como la aplicación, si procede, de medidas cautelares y/o correctoras de la situación. Dicho expediente se aplicará en los mínimos plazos posibles y mientras seguirán en vigor las medidas cautelares propuestas.

Si del análisis del caso se dedujeran conductas, ajenas al acoso sexual o por razón de sexo, que pudieran estar tipificadas en la normativa vigente, la Comisión de Investigación y atención derivará sus actuaciones a la Presidencia de la Mancomunidad, con el fin de que realice las actuaciones que considere necesarias para aclarar las mismas.

8.5. Medidas cautelares

En los casos de denuncias de acoso sexual o por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y, siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, la Comisión de Investigación propondrá para su valoración, la adopción de medidas preventivas que deben ser comunicadas a las partes afectadas en el plazo de 5 días hábiles desde el inicio del proceso, en el caso de acordarse.

Dichas medidas cautelares pueden consistir en:

- La conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona denunciada. La comisión solicitará, cautelarmente a la persona competente en materia de personal, la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de lugar de trabajo, ...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, salariales ni modificación sustancial de las mismas.

En los casos en que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de lugar de trabajo, será la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la persona agresora y la MISSEM facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice lo más rápido posible.

- Poner a disposición de la víctima de la atención facultativa de personal médico adscrito al servicio de prevención de riesgos laborales.
- Derivación a cursos de formación de la persona acosadora.
- Cualquier otra medida que se considera oportuna.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo y/o salariales.

8.6. Recurso

Las partes tienen la posibilidad de presentar un recurso a las conclusiones emitidas y acordadas en el informe de la Comisión. El recurso se presentará ante la Comisión en el plazo de cinco días hábiles tras la recepción del informe. Si se presentara después de ese plazo se tendrá por no presentado.

Las personas que integren la Comisión deberán respetar el principio de confidencialidad y sigilo y firmarán el Acuerdo previsto en el presente protocolo.

Durante esta instancia, la Comisión podrá solicitar la práctica de nuevas diligencias si hubiesen ocurrido nuevos hechos o complementarias si considerara insuficientes las practicadas en la primera instancia.

En el plazo de 10 días hábiles resolverá dicho recurso acordando, al igual que en primera instancia, si el acoso ha quedado probado o no y las medidas y sanciones a aplicar o en

su caso, el archivo de la denuncia. Este plazo se podrá prorrogar excepcionalmente diez días más si hubiese demora en la práctica de las diligencias acordadas.

8.7. Aplicación y seguimiento de las medidas propuestas

Será función de la Presidencia de la MISSEM en coordinación con la dirección de la misma y en el ámbito de sus competencias, llevar a cabo las correcciones y medidas a aplicar que resulten de la investigación, debiendo ser su ejecución inmediata. Independientemente, la persona denunciante, si lo considera oportuno, podrá emprender las acciones legales que, en su caso, correspondan, de forma paralela o al término del procedimiento abierto.

En el periodo comprendido en los 6 meses siguientes a la emisión del Informe de Valoración indicando la existencia de indicios de acoso, sexual o por razón de sexo, las personas miembros designadas por la Comisión de Investigación llevarán a cabo el seguimiento de las medidas correctoras que hayan sido propuestas para normalizar la situación, a fin de comprobar su efectividad.

La Comisión de Investigación y atención podrá reunirse cuantas veces considere oportunas, si del seguimiento se deduce que las medidas que en su caso se hayan adoptado no surten el efecto esperado o que la situación de la persona afectada se estanca o agrava y elevar informe a la Presidencia de la Mancomunidad.

En cualquier caso, una vez emitido el último informe, la Presidencia de la Comisión Técnica dará por concluido todos los trámites sobre el caso objeto de estudio y la Comisión Directiva será informada acerca de las actuaciones emanadas del procedimiento.

8.8. Circunstancias agravantes

Teniendo en cuenta que el acoso sexual o por razón de sexo está tipificado en el artículo 95 del Estatuto Básico del Empleado Público como un comportamiento sancionable y a efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse se considerarán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima tenga algún tipo de discapacidad o se encuentre en situación de especial vulnerabilidad

- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- La relación laboral de la víctima sea no indefinida, o que su relación con la entidad no tenga carácter laboral.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- La situación de contratación temporal, interinidad o en periodo de prueba e incluso período de prácticas de la víctima.

8.9. Denuncias infundadas o falsas

En el caso de que del informe de valoración del caso resulte que la comunicación se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, se dará cuenta a Presidencia de la MISSEM por si ha lugar a la incoación del correspondiente expediente disciplinario en coordinación con la Gerencia de la misma.

9. RÉGIMEN DISCIPLINARIO: TIPIFICACIÓN DE LAS ACTUACIONES Y SANCIONES

A continuación, se recogen algunos comportamientos y su clasificación según su gravedad.

Esta lista no excluye la consideración como falta de otro tipo de comportamientos que se produzcan y que serán clasificados por la Comisión, según proceda.

Se considerarán leves las siguientes actuaciones:

1. En acoso sexual:

- a) Decir piropos sexistas.
- b) Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- c) Hablar sobre las habilidades o capacidades sexuales.
- d) Chistes de contenido sexual.
- e) Comentarios sexuales.
- f) Gestos y miradas insinuantes.

g) Mirar de forma lasciva al cuerpo.

h) Observaciones, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, gestos obscenos y abusos verbales deliberado

2. En acoso por razón de sexo:

a) Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr en plazos irracionales.

b) Asignar a una persona a causa de su sexo responsabilidades inferiores a su capacidad o categoría profesional.

c) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones.

d) Utilizar un humor sexista.

e) Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.

f) Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

g) Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.

h) Provocar acercamientos.

i) Cualquier otra del mismo grado de gravedad

Se considerarán graves las siguientes faltas:

1. En acoso sexual:

a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras

b) Gestos obscenos dirigidos

c) Preguntar sobre la vida sexual

d) Contacto físico innecesario, rozamientos de partes sexuales

e) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios

f) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología, la orientación sexual o el género.

h) La impartición de órdenes vejatorias

i) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.

j) Buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

2. En acoso por razón de sexo:

a) Denegar arbitrariamente los derechos laborales en materia de género a los cuales se tiene derecho.

b) Ejecutar conductas discriminatorias por razón de sexo.

c) Arrinconar, aislar y/o incomunicar a una persona por razón de sexo.

d) Realizar un acercamiento físico excesivo.

e) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo

f) Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Serán consideradas como muy graves las siguientes faltas:

En acoso sexual

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada

e) La agresión física.

f) Realizar insinuaciones directas.

g) Envío de comunicaciones de contenido sexual de carácter ofensivo.

h) Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado: pellizcar, tocar, masajes no deseados etc.

Sanciones

Se considera como una falta disciplinaria muy grave el acoso sexual y del acoso por razón de sexo y la medida es el despido disciplinario (artículo 54.2.g) del Estatuto de los Trabajadores), además, en el caso el acoso sexual, constituir un delito recogido en el artículo 184 del Código Penal.

En los casos pertinentes, se instará la apertura un expediente sancionador por la Comisión de una falta leve, grave o muy grave, en función de los hechos probados, y siempre teniendo muy presente la prescripción de las mismas.

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido o desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Las sanciones disciplinarias se anotarán en el Registro habilitado a tales efectos con indicación de las faltas que las motivaron. La cancelación de estas anotaciones, salvo las que impliquen la separación del servicio del personal o el despido disciplinario), se producirá de oficio una vez transcurridos los periodos equivalentes a los de prescripción de las sanciones y siempre que durante el mismo no se hubiera impuesto nueva sanción. En ningún caso las sanciones canceladas, o que hubieran podido serlo, serán computadas a efectos de reincidencia.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

La Comisión Técnica elaborará anualmente estadísticas, desagregadas por sexos, con el número de intervenciones realizadas cada año, el tipo de acoso, proceso y medidas adoptadas, así como su efectividad y eficacia y correcciones de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a tales situaciones de acoso. que remitirá a la Comisión Directiva de Impulso.

Si en la aplicación del protocolo se produjera alguna duda sobre su interpretación, la Comisión Técnica será el órgano competente para la resolución de la misma. El presente protocolo será aprobado por el Pleno de la MISSEM.

Igualmente será remitido al Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid para su publicación en los sesenta días siguientes a su aprobación. Será recogido en el Convenio Colectivo en lo relativo con el principio de igualdad y la tutela contra la discriminación, y se incluirá en su integridad como anexo del mismo.

11. REVISIÓN, ACTUALIZACIÓN Y VIGENCIA

El presente protocolo será de duración indefinida. Podrá ser revisado anualmente si se considerara necesaria su modificación para mejorar la consecución de los objetivos planteados. Si norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo comprometiéndose la MISSEM a su inmediata adecuación.

Los procedimientos previstos en este Protocolo no serán óbice para que la persona denunciante, en cualquier momento, pueda acudir a la vía jurisdiccional y ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. La existencia de cualquier procedimiento disciplinario o de un proceso judicial sobre el mismo asunto suspende automáticamente la aplicación del presente Protocolo.

Este Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el pleno de la Mancomunidad.

12. DISPOSICIONES

- En todas las comunicaciones que se realicen como consecuencia de la sanción, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual o por razón de sexo.
- En el supuesto de resolución del expediente disciplinario con sanción que no conlleve el traslado forzoso o despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que ésta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral.
- Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones que se encontraba antes del mismo.
- Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la persona que denuncia podrá también solicitar el traslado de área de trabajo, sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales.
- En caso de que se haya producido una denuncia falsa de acoso o que el expediente haya sido sobreseído por falta de pruebas, el área implicada podrá solicitar el traslado de una de las partes, siempre que anteriormente compartieran espacio de trabajo a fin de evitar conflictos y nuevas denuncias.
- Si por parte de la persona agresora se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

- Las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente deshonestas o dolosas, serán constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.
- Anualmente la Comisión Técnica efectuará un informe del conjunto de sus actuaciones en este tema del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. Dicho informe debe respetar el derecho a la intimidad y la confidencialidad de las personas acosadas.
- En caso de que el hecho denunciado sea constitutivo de flagrante delito, la Comisión facilitará los medios para acompañar a la víctima con el Juzgado o autoridad policial correspondiente.

13. DIFUSIÓN

Se publicará este protocolo de forma interna, de forma que todas las empleadas y empleados lo conozcan, así como el personal político integrante de la MISSEM.

La Comisión Técnica e Investigación contra el acoso habilitará un correo electrónico, a través del cual se pueden hacer llegar las denuncias de acoso.

Se informará, así mismo a todo el personal, de la composición de las Comisiones de tal forma que cualquier persona que considere que está sufriendo acoso sexual y/o por razón de sexo o tenga conocimiento de una situación de este tipo, pueda comunicarlo por los cauces que se establezcan.

La MISSEM informará de la aprobación de este Protocolo a todos, las empresas y entidades con las que trabaje, sin perjuicio de que éstas elaboren en cumplimiento de la Ley vigente sus propios protocolos.

Asimismo, pondrá a disposición de todas las personas usuarias que accedan a las instalaciones de la MISSEM, el compromiso de tolerancia cero ante este tipo de situaciones de acoso, facilitando los canales de denuncia.



14. ANEXOS

- Modelo-Denuncia
- Acuerdo de Confidencialidad
- Notificación Denuncia
- Citación
- Modelo-Informe
- Registro Recurso
- Modelo Resolución Recurso
- Reglamentos Comisión Directiva/Técnica