

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO



Diputación
de Salamanca

**I PLAN DE IGUALDAD Y NO
DISCRIMINACIÓN
DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE
SALAMANCA**

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTEAL ACOSO
SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE
ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL
Y EXPRESIÓN DE GÉNERO O
CARACTERÍSTICAS SEXUALES DE LAS
PERSONAS LGTBI**

Salamanca, 18 de junio de 2024

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

INDICE

		Pág.
1	Introducción	3
2	Ámbito de Aplicación	4
3	Vigencia	4
4	Objetivos	4
5	Concepto de Acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales	5
5.1	Concepto de Acoso Sexual	5
5.2	Concepto de Acoso Sexual por Razón de Sexo	6
5.3	Concepto de Acoso por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales de las personas LGTBI	6
5.4	Delimitación de la Definición de Acoso	6
5.5	Posibles manifestaciones de Acoso Sexual, por Razón de Sexo y/o por Razón de orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales de las personas LGTBI	7
6	La Publicidad del Protocolo	8
7	Medidas de sensibilización, Información y Formación para prevenir y erradicar el acoso	9
8	Características y etapas del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso	10
8.1	La tutela preventiva frente al Acoso	10
8.2	Procedimiento de actuación	14
9	Obligatoriedad de cumplimiento y duración	19
	Modelo de queja o denuncia	21

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

1 INTRODUCCIÓN

La igualdad y no discriminación es un principio jurídico universal proclamado en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos, reconocido además como un derecho fundamental en nuestro ordenamiento jurídico. El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Y tal reconocimiento se vincula al artículo 10 de la misma, que establece la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad como fundamentos del orden político y de la paz social. Además, la Constitución establece en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, y también de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

El artículo 14 del Estatuto del Empleado Público reconoce como derechos individuales de las empleadas y empleados públicos:

“h) Al respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral.

i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El artículo 4.2.c) del Estatuto de los trabajadores establece el derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género, o características sexuales”.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece como uno de los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos la adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y garantía de los derechos de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales, establece la obligación de adoptar medidas en el ámbito laboral para proteger los derechos de estas personas.

Al adoptar el presente protocolo para la prevención y actuación frente al acoso, la Diputación de Salamanca manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en su organización y dependencias de conductas constitutivas de hostigamiento, acoso o discriminación por razón de sexo o sexual, así como por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI.

Al comprometerse con las medidas que conforman el presente protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva en la prevención del acoso –sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la Entidad, difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso resulta de aplicación a toda la plantilla de la Diputación, independientemente del número de centros de trabajo, de la categoría profesional de las personas trabajadoras, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la Entidad, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, aquellas que realizan voluntariado.

También se verán integradas las personas que participan en procesos selectivos, para el acceso a un puesto de trabajo, además de aquellas personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un/a empleador/a.

El Protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, así como por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI, que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados, cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares toma su descanso, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

3 VIGENCIA

Tiene una vigencia de cuatro años coetánea con la del I Plan de Igualdad y No Discriminación de la Diputación de Salamanca.

4 OBJETIVOS

El objetivo general es articular las medidas necesarias para prevenir y combatir el acoso sexual y/o por razón de sexo, así como por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las quejas o denuncias en el ámbito interno de la Diputación.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

- A) Precisar cuanto sea necesario para prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo.
- B) Identificar el acoso en el caso de que se produzca.
- C) Facilitar a la víctima, a cualquier trabajador o trabajadora o persona que presta sus servicios en la organización, a la representación de las personas trabajadoras o a cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, el acceso al procedimiento para denunciar internamente en el ámbito de la Diputación Provincial de Salamanca, el acoso, activando así la investigación, persecución y, en su caso, erradicación mediante la sanción de dichas conductas, así como evitar la revictimización de la persona acosada por una mala praxis durante el proceso de investigación y denuncia.

En concreto, los objetivos a alcanzar con el presente protocolo pueden sistematizarse en:

- 1) Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo, así como por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI, en todos los ámbitos y estamentos de la organización.
- 2) Manifiestar la tolerancia cero de la Diputación frente a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como por razón de orientación e identidad sexual, que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- 3) Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo, así como por razón de orientación e identidad sexual.
- 4) Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que permita a las víctimas de acoso realizar una denuncia de la situación que está sufriendo.
- 5) Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial, las denuncias de acoso.
- 6) Sancionar, en su caso, a la persona agresora de acoso y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de acoso.
- 7) Apoyar a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.

5 CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO O CARACTERÍSTICAS SEXUALES

5.1 CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL.

De acuerdo con el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, CONSTITUYE 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

5.2 CONCEPTO DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

De acuerdo con el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, 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.

5.3 CONCEPTO DE ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO O CARACTERÍSTICAS SEXUALES DE LAS PERSONAS LGTBI.

Conforme al artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se concibe como acoso cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra la dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género.

5.4 DELIMITACIÓN DE LA DEFINICIÓN DE ACOSO

Todo acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, o por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) En el caso de acoso por razón de sexo, el motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles que puedan producirse puntualmente en el trabajo pueden no ser, en sí mismas, constitutivas de acoso por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, si se producen de manera aislada y sin reiteración. Si bien, de detectarse este tipo de acciones hostiles, la Diputación debe de actuar de forma contundente para atajarlas y prevenir su posible reiteración en el tiempo.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

A estos efectos, el concepto de hostigamiento exigible en acoso se utiliza para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas:

- ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica, extrema, abusiva e injusta,
- de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona trabajadora en el lugar de trabajo, discriminándola y produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad,
- con la finalidad:
 - de destruir las redes de comunicación de la víctima,
 - destruir su reputación,
 - minar su autoestima,
 - perturbar el ejercicio de sus labores,
 - desagradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, dando lugar, en muchos de los casos, a que finalmente abandone su puesto de trabajo.

Cuando el entorno intimidatorio, degradante u ofensivo en los términos expuestos va destinado a una mujer solo por el hecho de serlo o por las situaciones que por motivos biológicos solo pueden ser protagonizados por mujeres, tales como el embarazo, la maternidad, o la lactancia natural, deberá hablarse de acoso por razón de sexo.

Cuando el motivo de estos comportamientos tiene que ver con las tareas reproductivas y/o de cuidados que tradicionalmente se les ha presumido a las mujeres a consecuencia de la discriminación social que históricamente han sufrido, el acoso, por sexista y desde la discriminación social, será igualmente constitutivo de acoso por razón de sexo, independientemente de que la persona acosada sea hombre o mujer.

Pero conductas como las descritas, constitutivas de acoso por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, aunque puedan estar relacionadas y tener algunos elementos en común, no deben confundirse con las situaciones de stress, *burn out*, presión o conflicto laboral.

Estas últimas situaciones, bien se producen de forma interna a consecuencia de la presión o condiciones de trabajo (stress, *burn out*), o bien se trata de puntuales desacuerdos “ordinarios”, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos (presión o conflicto laboral).

El acoso por razón de sexo consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo dirigido hacia una persona por los motivos expuestos.

Además, pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo o de una orientación sexual o de género por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

5.5 POSIBLES MANIFESTACIONES DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y/O POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO O CARACTERÍSTICAS SEXUALES DE LAS PERSONAS LGTBI.

En función del puesto de trabajo y la relación de la víctima con la persona agresora, el acoso puede manifestarse de forma horizontal o vertical.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

ACOSO HORIZONTAL:

Cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en un mismo nivel jerárquico en la Diputación.

ACOSO VERTICAL:

Cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en distinto nivel jerárquico en la Diputación. Pudiendo ser descendente o ascendente.

- Vertical-Descendente:

Cuando la persona agresora desempeñe un cargo superior al de la víctima.

- Vertical-Ascendente:

Cuando la persona agresora desempeñe un cargo inferior a la víctima. Habitualmente este acoso suele ser colectivo, es difícil que el acoso vertical-ascendente sea individual, aunque excepcionalmente pueda ocurrir.

6 LA PUBLICIDAD DEL PROTOCOLO

Para prevenir y evitar las situaciones de violencia y de acoso hasta ahora descritas, la Diputación comunicará la adopción del protocolo a todas las personas que prestan servicios en la organización, a través del correo electrónico, publicándolo además en la web, en el tablón de anuncios interno, por escrito o cualquier otro medio que sirva para dar a conocer tanto su existencia como su conocimiento.

De esa forma, la Diputación hace público su compromiso de no tolerar en su organización actuación alguna que pueda ser constitutiva de acoso sexual, por razón de sexo, o por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, por lo que, ante cualquier conducta susceptible de ser entendida como tal, se adoptarán todas las medidas que resulten pertinentes.

La Diputación actuará ante cualquier queja o denuncia presentada formalmente frente al acoso, activando el protocolo de forma inmediata.

La persona trabajadora que considere que ha sido o está siendo acosada, o aquella que tenga conocimiento de una situación de acoso, podrá activar el procedimiento interno que se diseña en el presente protocolo con el fin de prevenir y erradicar cualquier conducta de acoso sexual o por razón de sexo que pudiera producirse.

La Diputación se compromete a garantizar y mantener la máxima confidencialidad de todas las actuaciones que se produzcan conforme lo señalado en este procedimiento.

El inicio de estas actuaciones no afecta al derecho de las personas implicadas a solicitar las actuaciones administrativas o de cualquier tipo que se estimen adecuadas. Tampoco a su derecho a la tutela judicial efectiva en los términos del artículo 24 de la Constitución Española.

La Diputación actuará también cuando se detecten o denuncien acciones hostiles, aunque no resulten estrictamente constitutivas de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, para atajarlas y prevenir su posible repetición y reiteración en el tiempo.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

7 MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN PARA PREVENIR Y ERRADICAR EL ACOSO

La eliminación de las conductas de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, requiere que se modifiquen los patrones de relaciones de poder desigual de mujeres y hombres en la sociedad, en general y en el ámbito laboral, en particular.

Para ello, de acuerdo con lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Las acciones que se pueden emprender en este sentido pueden dirigirse, por un lado, a la prevención de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, en el entorno laboral y/o en la organización laboral y, por otro lado, a informar del procedimiento de actuación frente al acoso, así como de las garantías para el tratamiento de las denuncias o quejas.

El objetivo de estas acciones 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 y fomentar valores de igualdad entre mujeres y hombres.

La Entidad, para promover la tolerancia cero ante el acoso sexual, por razón de sexo y por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, debe:

- a) Informar al personal de su organización de los procedimientos previstos para presentar quejas o denuncias frente a las situaciones de acoso.
- b) Informar de las conductas que se consideran acoso sexual, acoso por razón de sexo y por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, y de las sanciones que acarrea en el ámbito de su organización.
- c) Realizar acciones formativas periódicas, jornadas, campañas de sensibilización, etc. entre el personal de su organización que incluyan como contenido mínimo:
 1. Declaración de principios, definición del acoso sexual, por razón de sexo y por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, e identificación de conductas constitutivas de dichos tipos de acoso.
 2. Efectos que producen tales acosos en la persona acosada, en la organización y en la sociedad.
 3. Identificación de las medidas reactivas y disciplinarias frente al acoso.
 4. Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

La representación de trabajadores y trabajadoras participará activamente en los cursos formativos que se organicen, así como en la promoción de los mismos entre el personal de la organización.

Las acciones formativas en esta materia se realizarán, al menos, una vez al año y se dirigirán a la plantilla y especialmente a las personas que forman parte de la comisión instructora y de seguimiento, al personal directivo, mandos intermedios y representación legal de trabajadores y trabajadoras.

8 CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la Diputación de Salamanca implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

8.1 LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO

8.1.1 Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

La Diputación Provincial de Salamanca formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la entidad y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en La Diputación Provincial de Salamanca.

La Diputación Provincial de Salamanca, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos, entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y ala integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, etc., pero aún y con ello será siempre por definición contraria a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y son

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

constitutivos de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de La Diputación Provincial de Salamanca no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, en cualquiera de sus manifestaciones. La entidad sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la misma tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos y todas cuantos conformamos la Diputación Provincial de Salamanca, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la Diputación Provincial de Salamanca sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas, por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

8.1.2 Conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

8.1.2.1. Conductas constitutivas de acoso sexual.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual la

s conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual.

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental.

En este tipo de acoso sexual, la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la entidad, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

8.1.2.2 Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Todo acoso por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales se considerará discriminatorio.

Estas conductas ya se han detallado en el punto 5.4 de la página 5.

A modo de ejemplo y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo, de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales en el trabajo, de producirse de manera reiterada:

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria.

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

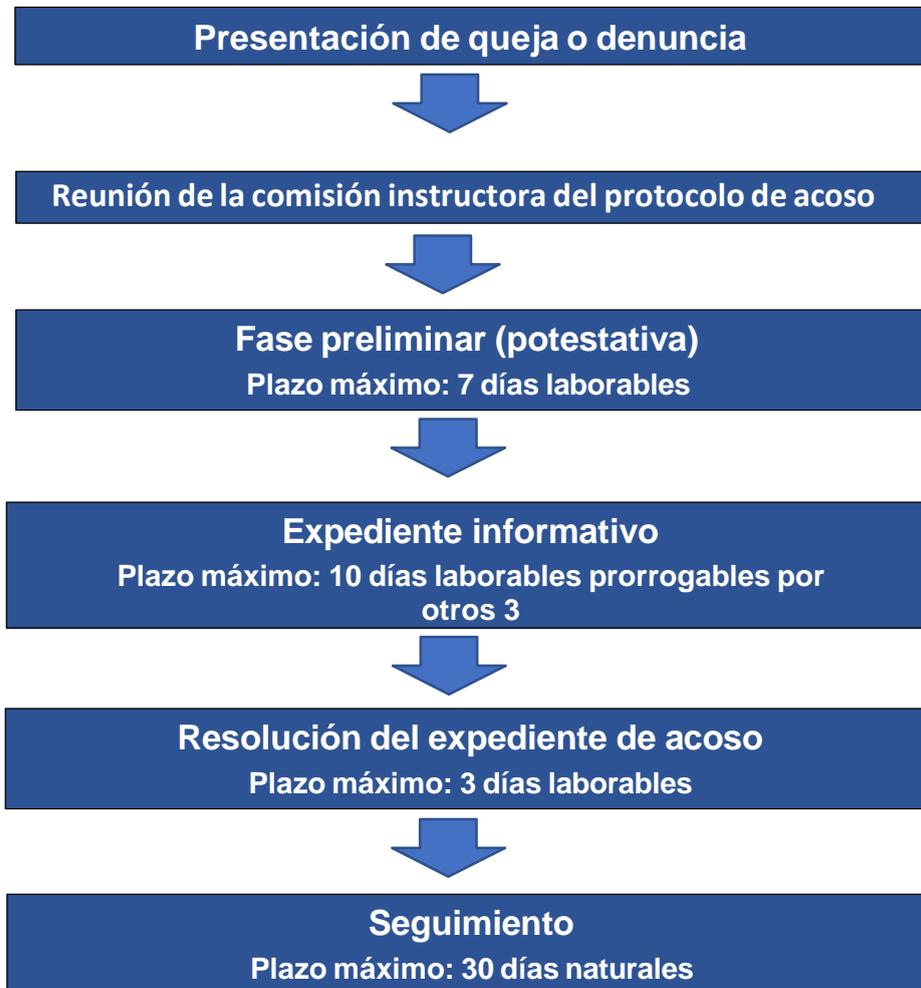
Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional.

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

8.2 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática, las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



8.2.1 Determinación de la COMISIÓN INSTRUCTORA para los casos de acoso.

Se constituye una COMISIÓN INSTRUCTORA Y DE SEGUIMIENTO para casos de acoso sexual, por razón de sexo y por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, que está formada por tres personas.

La Junta de Personal propondrá a una persona representante como titular y el Comité de Empresa propondrá a otra persona como suplente.

La Dirección de Área de Organización y Recursos Humanos propondrá dos personas titulares y dos suplentes.

Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual, por razón de sexo, y por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán de carrera o fijas.

Las personas suplentes intervendrán en caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal de las personas titulares.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

La designación se realizará mediante Decreto de quien ostente la delegación del Área de Organización y Recursos Humanos. En la resolución se concretará quien desempeñará la Secretaría de la Comisión. Se dará publicidad a la designación de las personas que componen la Comisión para conocimiento del personal de la Entidad.

La comisión tendrá una duración de: CUATRO AÑOS, coincidiendo con el plazo de vigencia del I Plan de Igualdad y No Discriminación de la Diputación.

Las personas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que, en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la Comisión.

Adicionalmente, esta Comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación o designación de una persona experta que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

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

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

Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

8.2.2 El inicio del procedimiento: La queja o denuncia.

Quien desempeñe la Secretaría de la Comisión Instructora es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este Protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta Organización.

Las personas trabajadoras de la Diputación Provincial de Salamanca, deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el Protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, la Diputación Provincial de Salamanca garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, **la Diputación de Salamanca habilitará una cuenta de correo electrónico**, que igualmente publicitará, a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas.

Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja otorgará un CÓDIGO NUMÉRICO a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la/s persona/s con responsabilidad

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

en esta materia de la Diputación y de las demás personas que integran la Comisión Instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la entidad el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja.

La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

8.2.3 La fase preliminar o procedimiento informal.

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la Comisión Instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables, a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la Comisión Instructora.

En ese plazo, la Comisión Instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. Solo podrá tener acceso a él la citada Comisión.

No obstante, lo anterior, la Comisión Instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la Comisión Instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la Delegación del Área de Organización y Recursos Humanos. Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

8.2.4 El expediente informativo.

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse, no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La Comisión Instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

La investigación deberá ser rápida y basada en los principios de contradicción y oralidad.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión Instructora, la/s persona/s con responsabilidad en esta materia de la Diputación de Salamanca, adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Al margen de otras medidas cautelares que puedan adoptarse, se procederá a la separación a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará, primero, audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La Comisión Instructora podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la Comisión Instructora instará a la entidad a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer la separación del servicio o el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la Comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la Comisión Instructora instará igualmente a la/s persona/s con responsabilidad en esta materia de la Diputación de Salamanca a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la Comisión Instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. 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 al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un **PLAZO NO SUPERIOR A DIEZ DÍAS LABORABLES**.

De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la Comisión Instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

8.2.5 La resolución del expediente de acoso.

La Delegación del Área de Organización y Recursos Humanos, una vez recibidas las conclusiones de la Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el **PLAZO DE 3 DÍAS LABORABLES**, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la Delegación del Área de Organización y Recursos Humanos procederá a:

8.2.5.1 archivar las actuaciones.

8.2.5.2 adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión Instructora del procedimiento de acoso. A modo de ejemplo, pueden señalarse, entre las decisiones que puede adoptar la entidad en este sentido, las siguientes:

8.2.5.2.1 separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la entidad.

8.2.5.2.2 sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en la normativa sobre régimen disciplinario de los empleados y empleadas públicos.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación,
2. la suspensión de empleo y sueldo,
3. la limitación temporal para ascender,
4. el despido disciplinario o la separación del servicio.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la/s persona/s con responsabilidad en esta materia de la Diputación de Salamanca, mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación.

Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la Diputación.

La Delegación del Área de Organización y Recursos Humanos adoptará las medidas preventivas

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la Entidad.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en incapacidad temporal (IT) durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la Entidad.

8.2.6 Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente y en un **PLAZO NO SUPERIOR A TREINTA DÍAS NATURALES**, la Comisión Instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la Delegación del Área de Organización y Recursos Humanos, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y No Discriminación, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

9 OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y DURACIÓN.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento.

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

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO



PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

1. Persona que informa de los hechos.

	Persona que ha sufrido el acoso.
Otras	

2. Datos de la persona que ha sufrido el acoso.

NOMBRE	
APELLIDOS	
DNI	
PUESTO DE TRABAJO	
TIPO DE CONTRATO	
TELÉFONO	
Email	
DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES	

3. Datos de la persona a la que se atribuye la agresión.

NOMBRE Y APELLIDOS	
PUESTO DE TRABAJO	

4. Descripción de los hechos.

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

5. Testigos y/o pruebas.
En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:
Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuáles):

6. Solicitud.				
Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso:				
<input type="checkbox"/> Sexual.				
<input type="checkbox"/> Por Razón de Sexo.				
<input type="checkbox"/> Por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales				
Frente a: _____, y se inicie el procedimiento previsto en el Protocolo.				
<table border="1"><tr><td>Localidad y Fecha</td><td>Firma de la persona interesada</td></tr><tr><td> </td><td> </td></tr></table>	Localidad y Fecha	Firma de la persona interesada		
Localidad y Fecha	Firma de la persona interesada			

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y/o por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de la Diputación Provincial de Salamanca.