



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO O MORAL O DISCRIMINATORIO

ASAMBLEA DE EXTREMADURA
(CIF S0633001C)

CONTENIDO

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	3
2. ALCANCE	4
3. PERIODO DE VIGENCIA	5
4. DEFINICIONES DE ACOSO	5
4.1. ACOSO SEXUAL	5
4.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	6
4.3. ACOSO MORAL	8
4.4. ACOSO DISCRIMINATORIO	9
4.5. ACOSO EXTERNO Y ACOSO INTERNO	10
4.6. OTRAS EXPRESIONES DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	10
5. MEDIDAS PREVENTIVAS	10
5.1. Evaluación y prevención de los riesgos psicosociales.....	10
5.2. Divulgación del Protocolo	10
5.3. Responsabilidad	11
5.4. Formación	11
6. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN	11
7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	13
7.1. Denuncia	14
7.2. Procedimiento en caso de acoso externo	14
7.3. Procedimiento en caso de acoso interno	15
Investigación.....	16
Resultado del informe.....	16
Faltas	17
Sanciones	18
7.4. Seguimiento y asistencia.....	18
7.5. Garantías del Procedimiento	18
7.6. Disposiciones finales.....	18
8. ANEXOS	20
8.1. ESQUEMA DE PROCEDIMIENTO ESTANDAR	20
8.2. MODELO DE DENUNCIA INTERNA.....	22
8.3. MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD	24
8.4. MODELO DE NOMBRAMIENTO Y ACEPTACIÓN DE COMPONENTE DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN.....	25
8.5. ACTA DE CHARLA INFORMATIVA	26

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La dignidad, el derecho a la integridad moral y física y a la no discriminación están garantizados en la Constitución Española, la Normativa de la Unión Europea, y la Legislación Laboral Española, contemplando también un conjunto de medidas eficaces para actuar contra el acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

La manera más eficaz de hacerle frente es elaborar y aplicar una política en el ámbito de la entidad, que ayude a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso, en colaboración con la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiere. Con esta finalidad, la ASAMBLEA DE EXTREMADURA establece este procedimiento de actuación y declara lo siguiente:

Que las actitudes de acoso suponen un atentado contra la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Que rechaza el acoso sexual, por razón de sexo, moral y discriminatorio en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona ofensora ni cuál sea su rango jerárquico.

Que queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza, siendo considerada como falta disciplinaria dando lugar a las sanciones que correspondan.

Que la ASAMBLEA DE EXTREMADURA, protegerá especialmente a la persona/s trabajadoras que sean víctimas de dichas situaciones, adoptándose cuando sea preciso, las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección, sin perjuicio de guardar la confidencialidad y sigilo profesional y de no vulnerar la presunción de inocencia de la/s personas presuntas acosadoras.

Que todo el personal de la ASAMBLEA DE EXTREMADURA tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso, y, en concreto, los mandos tienen la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que el acoso no se produzca en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

Que, 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.

Que corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber a la persona acosadora, por sí mismo o por terceras personas de su confianza y, en todo caso, puede utilizar cualquiera de los procedimientos que en este Protocolo se establecen, sin perjuicio de lo que finalmente concluyan los mismos.

Que la ASAMBLEA DE EXTREMADURA se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, 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.

Que la ASAMBLEA DE EXTREMADURA incluirá en las condiciones de subcontratación con otras entidades, el conocimiento y respecto a los principios establecidos en el presente protocolo.

2. ALCANCE

El presente Protocolo de Acoso será de aplicación en aquellas circunstancias amparadas por la responsabilidad empresarial donde, ya sea como sujeto activo o pasivo, se vea envuelta cualquier persona trabajadora de:

ASAMBLEA DE EXTREMADURA

CIF S0633001C

DOMICILIO SOCIAL: PLAZA SAN JUAN DE DIOS S/N, MÉRIDA, BADAJOZ 06800

Como sujetos activos se encontrarían aquellos susceptibles de producir cualquier situación de este tipo, mientras que los sujetos pasivos serían aquellos susceptibles de sufrirlas. Entre ellos se encontrarían, por ejemplo:

- Personal de la ASAMBLEA DE EXTREMADURA (funcionario/a, laboral y eventual), personal directivo y Diputados/as de la ASAMBLEA DE EXTREMADURA.
- Personal de entidades clientes o clientes particulares
- Personal proveedor
- Personas usuarias de ASAMBLEA DE EXTREMADURA
- Personal de contratas o subcontratas
- Personal en prácticas, becarios/as o personal con algún convenio de colaboración

Este procedimiento será de aplicación a aquellas situaciones de acoso que se produzcan en las instalaciones de la entidad o fuera de la misma, en los términos señalados en el párrafo siguiente, teniendo derecho a iniciar este procedimiento cualquiera de las personas enumeradas anteriormente, presentando una denuncia si detectan o sienten que son víctimas de un posible acoso y solicitando la aplicación de las medidas preventivas, de actuación y disciplinarias que se consideren oportunas.

Este procedimiento es aplicable a las relaciones que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como consecuencia del mismo, incluido, por tanto, el lugar de trabajo (incluso en los espacios públicos y privados cuando se encuentren en el lugar de trabajo), en los lugares donde se retribuya el personal, en el lugar de descanso o donde comen, donde utilizan las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; en desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o formativas relacionadas con el trabajo, así como las comunicaciones, incluidas las realizadas por medio de las tecnologías de la información y la comunicación, en el alojamiento prestado por la entidad y en los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

3. PERIODO DE VIGENCIA

El presente Protocolo tendrá una vigencia de UN AÑO desde la fecha de su aprobación, considerándose tácitamente renovado por períodos iguales si no hay petición expresa ni por parte de la entidad ni por parte de la representación legal de las personas trabajadoras.

4. DEFINICIONES DE ACOSO

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

4.1. ACOSO SEXUAL

Se considera "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".

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas y así lo ha expresado. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

Podemos hablar de dos tipos de acoso sexual:

Chantaje sexual o acoso "quid pro quo"

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

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

Acoso sexual ambiental

Su característica principal es que los sujetos 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 este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas laboralmente con la ASAMBLEA DE EXTREMADURA.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas como de acoso sexual:

- De intercambio (Chantaje sexual).
- El contacto físico deliberado e intencionado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario, y no solicitado ni consentido. Como, por ejemplo: posibles tocamientos, palmadas en zonas íntimas, sobar el cuerpo de esa persona, abrazos y besos no deseados o acercarle las partes sexuales a la otra persona, entre otras.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que no resultan deseadas, por su posible carácter e intencionalidad sexual.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y petición de favores sexuales.
- Observaciones sugerentes, bromas o comentarios de naturaleza y contenido sexual sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, imágenes o cualesquiera otras representaciones gráficas de contenidos sexualmente explícitos.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo.
- Acoso verbal, empleando comentarios, piropos y/o bromas/chistes de carácter sexual que resulten ofensivos.
- Realizar preguntas sobre la vida sexual de los/as empleados/as.
- Miradas lascivas, originando en la persona una situación intimidatoria u ofensiva.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de una persona trabajadora por razón de su sexo.

4.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El “acoso por razón de sexo” se define como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo, de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. Este acoso es extensible al acoso por orientación, identidad sexual y/o pertenecer al colectivo LGTBIQ+.

Sin carácter limitativo, se indican a continuación una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Ignorar o excluir a la persona.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Llevar a cabo comentarios ofensivos sobre la orientación sexual de la persona, su identidad de género o sobre su aspecto.
- Establecer obstáculos o trabas para que esa persona no realice correctamente su trabajo.
- Imponer acciones que sean inviables de ejecutar, ya sea por su dificultad, por su inmediatez, por su magnitud, por razones económicas, etc.
- Apoderarse del trabajo de esa persona para llevarse el mérito.
- Imponer o entorpecer la obtención de permisos, la formación, reducciones de jornadas, etc.
- Llevar a cabo acciones que perjudiquen el puesto de trabajo de una persona.
- Distribuir en internet una imagen (sexting) o datos comprometidos de contenido sexual (reales o falsos).
- Divulgar por internet grabaciones con móviles en las que se intimida, agrede, persigue, etc. a una persona.
- Acceder digitalmente al ordenador de la víctima para controlar sus comunicaciones con terceros.
- Hacer correr en las redes sociales rumores sobre un comportamiento reprochable atribuido a la víctima.
- Perseguir e incomodar a la víctima en los espacios de internet que frecuenta de manera habitual, con el objetivo de conseguir un acercamiento.
- Aprovechar la posición de la persona para conseguir sus datos de contactos y hablarle por sus cuentas personales.

4.3. ACOSO MORAL

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su Nota Técnica de Prevención nº 476, el “mobbing” o “acoso moral” es “la situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo”. Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador o trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Según esta Nota Técnica de Prevención, son formas de expresión de “mobbing”:

- Acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado; por medio de la realización de comentarios injuriosos contra su persona, ridiculizándolo o riéndose públicamente de él, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de sus convicciones personales o religiosas, de su estilo de vida, etc.
- Acciones contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole trabajo en exceso o difícil de realizar cuando no innecesario, monótono o repetitivo, o incluso trabajos para los que el individuo no está cualificado, o que requieren una cualificación menor que la poseída por la víctima; o, por otra parte, privándole de la realización de cualquier tipo de trabajo; enfrentándole a situaciones de conflicto de rol (negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, solicitándole demandas contradictorias o excluyentes, obligándole a realizar tareas en contra de sus convicciones morales, etc.).
- Acciones de manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada que incluyen una amplia variedad de situaciones; manteniendo al afectado en una situación de ambigüedad de rol (no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo a realizar, la cantidad y la calidad del trabajo a realizar, etc., manteniéndole en una situación de incertidumbre); haciendo un uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole o reprendiéndole acerca de temas tanto laborales como referentes a su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia,...); utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros,...).
- Acciones características de situaciones de inequidad mediante el establecimiento de diferencias de trato, o mediante la distribución no equitativa del trabajo, o desigualdades remunerativas, etc.

En función de la persona que lleve a cabo la conducta acosadora, podemos distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso laboral descendente, es aquel en el que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima como, por ejemplo, su jefe/a.
- Acoso laboral horizontal, es el que se produce entre compañeros y compañeras del mismo nivel jerárquico. El ataque puede deberse, entre otras causas, a envidias, celos, alta competitividad o por problemas puramente personales. La persona acosadora buscará entorpecer el trabajo de su compañero/a con el fin de deteriorar la imagen profesional de éste/a incluso atribuirse a sí mismo/a méritos ajenos.
- Acoso laboral ascendente, es aquel en que el agente del acoso es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima. Este tipo de acoso puede ocurrir en situaciones en las que una persona asciende y pasa a tener como subordinados/as a los/as que anteriormente eran sus compañeros/as. También puede ocurrir cuando se incorpora a la organización una persona con un rango superior, desconocedor de la organización o cuyas políticas de gestión no son bien aceptadas entre sus subordinados/as.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes/as, compañeros/as e incluso clientes, proveedores/as o terceras personas relacionadas con la víctima por causas de trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo éste siempre quedará referido a cualquier **persona trabajadora** independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

El ámbito del acoso será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa o como consecuencia del trabajo.

4.4. ACOSO DISCRIMINATORIO

Según la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, el acoso discriminatorio es cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación (por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social) con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de establecer un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

4.5. ACOSO EXTERNO Y ACOSO INTERNO

Procedimentalmente se distinguirá entre **ACOSO EXTERNO** y **ACOSO INTERNO**, siendo este último cualquier situación en la que el sujeto activo del hecho denunciado sea personal interno de la ASAMBLEA DE EXTREMADURA (funcionarios/as, laborales o eventuales, altos cargos, (...)), mientras que será EXTERNO en el resto de situaciones.

Los supuestos en los que el sujeto activo sea un diputado/a de la Asamblea de Extremadura, se considerarán, a efectos del procedimiento a seguir, como acoso externo.

La diferencia radicarán en la limitada capacidad de actuación de la ASAMBLEA DE EXTREMADURA en el caso de que las personas responsables de las actuaciones sean ajenas a la misma. Esta situación especial requerirá de un procedimiento de actuación específico.

4.6. OTRAS EXPRESIONES DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Existen otro tipo de actitudes que, sin constituir propiamente acoso moral, como actos discriminatorios diferentes a los expresados en el punto 4.4, discusiones violentas, agresiones o abusos de poder que pueden ocurrir de forma aislada, o con cierta frecuencia, pueden ser objeto de investigación y tratamiento como se establece en este protocolo.

5. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para evitar los casos de acoso, resulta fundamental la puesta en marcha de medidas preventivas que impidan su aparición. Entre estas:

5.1. Evaluación y prevención de los riesgos psicosociales

La prevención de unas conductas inadecuadas e inaceptables, como son las conductas de acoso, deben plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención de los riesgos psicosociales, en general. Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar, situaciones o conductas inadecuadas como las que nos ocupan.

5.2. Divulgación del Protocolo

Se garantizará el conocimiento efectivo de este Protocolo por todas las personas trabajadoras y a todos los niveles de la ASAMBLEA DE EXTREMADURA. Esta difusión incidirá en el compromiso de la dirección de garantizar ambientes de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como en acoso moral o discriminatorio.

5.3. Responsabilidad

Todas las personas trabajadoras de la ASAMBLEA DE EXTREMADURA tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona. El personal directivo deberá tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su ámbito de organización.

5.4. Formación

La ASAMBLEA DE EXTREMADURA promoverá acciones formativas enfocadas al conjunto de la plantilla en el ámbito de la protección integral contra las violencias sexuales (especialmente al personal directivo), aclarando los diferentes conceptos y buscando la implicación de todas las personas trabajadoras.

6. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Se crea la Comisión de Investigación Permanente para la Prevención y el Tratamiento de los Casos de Acoso.

La Comisión se constituirá por personas íntegras, independientes en sus decisiones y lo más formadas posible en este tipo de situaciones (prevención de riesgos laborales, especializados en recursos humanos, conocimientos médicos, psicológicos, jurídicos...), de tal manera que incluya, preferentemente:

- alguna persona representante de la entidad
- alguna persona representante de las personas trabajadoras
- alguna persona con perfil técnico (podría ser externa a la entidad) con experiencia en materia de igualdad, prevención de riesgos y/o experiencia jurídica.

En el caso de la ASAMBLEA DE EXTREMADURA la misma se constituye por las siguientes personas:

MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN			
NOMBRE	PUESTO	DEPARTAMENTO / ÁREA	CONTACTO
Ana Gema Sánchez Peña	Letrado/a Mayor-Secretario/a General	SECRETARÍA GENERAL	denunciasacoso@asambleaex.es
Nuria Guillén Matamoros	Servicio de Administración General y Asuntos Jurídicos	SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL Y ASUNTOS JURÍDICOS	denunciasacoso@asambleaex.es
Julio César Fernández Gómez	Auxiliar Administrativo/a	SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL Y ASUNTOS JURÍDICOS	denunciasacoso@asambleaex.es
Félix Tejada Cabezón	Técnico/a Medio	DEPARTAMENTO DE SERVICIOS TELEMÁTICOS	denunciasacoso@asambleaex.es
María Caridad Domínguez Peral	Letrado/a	SECRETARÍA GENERAL	denunciasacoso@asambleaex.es
Juan Francisco Borralló Campos	Letrado/a	SECRETARÍA GENERAL	denunciasacoso@asambleaex.es
Susana Rodríguez Sánchez	Diputado/a	ASAMBLEA DE EXTREMADURA	denunciasacoso@asambleaex.es
José María Vergeles Blanca	Diputado/a	ASAMBLEA DE EXTREMADURA	denunciasacoso@asambleaex.es

La Comisión de Investigación se constituye como un órgano colegiado, asumiendo su Presidencia, D.ª Ana Gema Sánchez Peña y actuando como secretario D. Julio César Fernández Gómez, teniendo la consideración de vocales el resto de personas que la integran. Sin perjuicio de las consideraciones que se realizan a continuación, la Comisión de Investigación ajustará su funcionamiento, en todo lo que sea compatible, al régimen general de los órganos colegiados prevenido en el artículo 15 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Esta comisión puede ser modificada en cualquier momento por el procedimiento de modificación y actualización del presente Protocolo de Acoso o, con carácter de urgencia en caso de necesidad de soporte de la misma ante una situación de denuncia.

Las personas que integran la Comisión de Investigación serán sustituidas en los supuestos de ausencia, conflicto en caso de denuncia, vacancia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Investigación, con carácter provisional o definitivo, que representan a la entidad serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

Todo el personal debe de ser informado de su constitución y de sus funciones.

Funciones de la Comisión de Investigación:

- Recepción de las denuncias por acoso.
- Investigación y realización del Informe de Investigación de lo sucedido. Para ello dispondrán de todos los medios necesarios y acceso a toda la información que pueda estar relacionada. Se deberá prestar colaboración por parte del personal de la entidad y personas involucradas y/o testigos.
- Emisión de un Informe de conclusiones de la investigación, donde se incluyan las pruebas e indicios recabados.
- Supervisión del cumplimiento efectivo de la sanción impuesta.
- Velar por el cumplimiento de lo expuesto en el protocolo de acoso.

Las decisiones adoptadas por parte de la Comisión de investigación, se realizarán por mayoría simple. En caso de empate el acuerdo se decidirá por el voto de calidad de la Presidencia.

En cualquier proceso de denuncia deberá inhibirse de participar cualquier persona miembro de la Comisión de Investigación que haya podido participar activa o pasivamente en los hechos denunciados, así como aquellas con una relación personal especialmente directa (dependencia, ascendencia, colaborador/a, mismo departamento...) con cualquiera de las principales personas afectadas (sujetos pasivos o activos). Igualmente, cualquier persona miembro de la comisión podrá ser recusada por la mayoría de los restantes componentes de la misma, a petición de cualquiera de las personas implicadas en el proceso de denuncia, cuando aprecien la concurrencia de suficientes conflictos de intereses.

Las personas que integran la Comisión de Investigación deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información de que conozcan con ocasión del desempeño de sus funciones, siguiendo en todo momento la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Incluso si se desarrolla una adecuada actuación preventiva pueden producirse, conductas o situaciones de acoso. Por ello, es necesario disponer de un procedimiento o protocolo a seguir en los casos en que se produzcan quejas o reclamaciones por este motivo.

El procedimiento será ágil y rápido, otorgándole credibilidad, garantizándose la protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas, y evitando que la persona acosada se vea abocada a repetir la explicación de los hechos, salvo que sea estrictamente necesario. Así mismo, se protegerá la seguridad y salud de la víctima.

En los Anexos se recoge un documento esquemático sobre el procedimiento de actuación.

7.1. Denuncia

El procedimiento se iniciará con la presentación por escrito de una denuncia ante cualquiera de las personas de la Comisión de Investigación de la ASAMBLEA DE EXTREMADURA.

Las personas integrantes de la Comisión de Investigación que resulten estar implicadas deberá inhibirse de actuar en dicho caso, pasando las actuaciones a otra persona miembro de la Comisión de Investigación o incluso siendo relegadas de sus funciones en la Comisión hasta la finalización de la investigación, designándose una persona suplente para ocupar su cargo con carácter provisional.

En la preceptiva denuncia figurará:

- Nombre de la persona que presenta la denuncia;
- Nombre de la persona acosada;
- Nombre de la persona presunta culpable de acoso;
- Naturaleza del acoso sufrido: hechos;
- Fecha/s y hora/s en las que los hechos se han dado;
- Nombre de las personas testigos, si los hay;
- Acciones que se hayan emprendido;
- Firma de la persona que presenta la denuncia;

Dicha denuncia podrá ser presentada por la/s persona/s acosada/s o por otras personas del entorno laboral que sean conscientes y conocedoras de una situación de esta naturaleza.

7.2. Procedimiento en caso de acoso externo

En caso de que el sujeto activo del hecho denunciado sea personal externo, nos encontraremos ante una situación de ACOSO EXTERNO. En este caso, la capacidad de actuación de la ASAMBLEA DE EXTREMADURA es muy limitada, por lo que las actuaciones se basarán en los siguientes tipos de actuaciones:

- Adopción de medidas cautelares, evitando lo máximo posible el contacto entre las personas presuntamente víctima y acosadora.
- Asesoramiento a la víctima sobre las posibilidades de actuación derivadas.
- Acompañamiento de la víctima en cuantas iniciativas de denuncia decida interponer (ante la entidad de la persona acosadora, en caso de que la situación derive de dicha relación mercantil, ante la administración de justicia o ante cualquier otra entidad de intermediación).
- Instancia a la entidad de la persona acosadora, en caso de que la situación derive de dicha relación mercantil, planteando una posible interrupción de dicha relación si no se toman las medidas de investigación básicas y las correspondientes resoluciones.
- Cuantas aquellas se estimen necesarias para defender la integridad física y moral de las personas trabajadoras de la ASAMBLEA DE EXTREMADURA frente a terceros.

7.3. Procedimiento en caso de acoso interno

En caso de que el sujeto activo del hecho denunciado sea personal interno (personal de la Asamblea), nos encontraremos ante una situación de ACOSO INTERNO.

Si tras un primer análisis de la información disponible, posterior a la presentación de la denuncia por escrito, la Comisión de Investigación aprecia que se trata de un conflicto que puede resolverse amistosamente a través de la actuación de una persona mediadora, y siempre que no haya oposición de la presunta víctima, se iniciará un **PROCEDIMIENTO INFORMAL** para intentar resolver la situación por esta vía, y hacerlo a la mayor brevedad. En ningún caso, el procedimiento informal podrá implicar la destrucción de cualquier denuncia existente, figurando estas permanentemente en el registro de las mismas en la entidad.

En el PROCEDIMIENTO INFORMAL la propia persona denunciante o bien, si así lo prefiere, alguna persona de la Comisión de Investigación u otra persona mediadora, explica claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es aceptable, que es ofensiva, denigrante o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de que cese la misma. Si no cesara la conducta indeseable se pasaría a un PROCEDIMIENTO FORMAL.

Si, por el contrario, de la información recopilada se derivan indicios de un presunto caso de acoso de mayor gravedad, o bien no se ha podido llegar a una solución amistosa con el PROCEDIMIENTO INFORMAL, se iniciará un **PROCEDIMIENTO FORMAL** con una investigación en profundidad.

La Comisión de Investigación, con carácter inmediato a la recepción de la denuncia y en atención a las circunstancias concurrentes podrá adoptar medidas cautelares pertinentes (traslados, cambios de puesto, etc.). Estas medidas no supondrán para la persona denunciante un menoscabo o perjuicio en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de estas. La denuncia será

comunicada a la persona acusada, que podrá presentar alegaciones en un plazo máximo de 5 días naturales.

Si, en cualquier momento del procedimiento, la víctima emprende las acciones judiciales previstas en el ordenamiento jurídico español, los procedimientos iniciados en la entidad quedarán en suspenso hasta sentencia judicial firme.

Investigación

La Comisión de Investigación llevará a cabo una investigación para esclarecer los hechos, pudiendo contar con los medios que estime conveniente. Las actuaciones desarrolladas pueden ser recopilación de pruebas, documentos, notas, entrevistas a las personas implicadas, careo entre las mismas (asegurando la protección de la/s víctimas mediante representación o los medios que se estimen necesarios), o cualesquiera que estime necesarias.

La intervención de los/as representantes legales de las personas trabajadoras, tanto como la de posibles testigos y de todas las personas actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma, la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia.

Para asegurar este hecho, todo el personal, incluidas las personas representantes de las personas trabajadoras, que participen en la investigación o tengan conocimiento oficial de la misma, firmarán un acuerdo de confidencialidad. En cualquier caso, para garantizar dicha confidencialidad en la documentación, las personas participantes en el proceso de investigación se podrán anonimizar mediante códigos manteniendo la clave de los mismos en un documento de accesibilidad limitada.

Todas las actuaciones de la Comisión de Investigación, se documentarán por escrito, levantándose, por la persona que ejerza la Secretaría de la Comisión, las correspondientes actas, que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones serán suscritas por quienes los hubieran emitido, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas. Se permitirá la constatación de las declaraciones personales a través de las correspondientes grabaciones de audio de las mismas.

Resultado del informe

En el plazo de quince días hábiles, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión de Investigación, una vez finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe definitivo sobre el supuesto acoso investigado, en el que indicará los siguientes (a título enunciativo, no limitativo):

- Identificación de persona denunciante, víctima y denunciada
- Relación de antecedentes
- Resumen de diligencias y pruebas practicadas
- Hechos acreditados

- Conclusiones motivadas
- Circunstancias agravantes o atenuantes apreciadas
- Propuesta de medidas correctoras instando, en su caso, la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

El informe puede dar como resultado:

- Bien el sobreseimiento, porque se considere que las pruebas no son concluyentes. En este caso, la Comisión de Investigación efectuará declaración sobre si, a juicio de sus integrantes, la denuncia fue, o no, presentada de mala fe. Para el caso de que se estime que fue de mala fe, se propondrá inicio de expediente disciplinario a la persona denunciante.
- Bien en propuesta de inicio de expediente disciplinario, si los hechos afectaran al personal de la Asamblea de Extremadura (funcionario/a, laboral y eventual), por un presunto caso de acoso, de una tipología específica, que se encuadrará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 113 y 116 del Estatuto del Personal de la Asamblea de Extremadura, teniendo en cuenta el conjunto de circunstancias concurrentes de los hechos, así como el tipo de intensidad de la conducta, su reiteración, afectación sobre el cumplimiento laboral de la víctima, etc.

En el supuesto de que los hechos afectaran a algún Diputado/a de la Cámara se dará traslado a la Comisión del Estatuto de los Diputados, a los efectos de lo dispuesto en el Capítulo V del Título V del Reglamento de la Asamblea de Extremadura, en su caso.

Una vez tramitado el oportuno expediente disciplinario, si concluye con la existencia de acoso conllevará la imposición de la sanción correspondiente, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 115 y 116 del Estatuto del Personal de la Asamblea de Extremadura. En caso de que no conlleve el despido o separación del servicio, la ASAMBLEA DE EXTREMADURA tomará las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral.

Si por parte de la persona agresora, o de otras personas, se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante o sobre cualquiera de las personas que han participado en el proceso, dichas conductas tendrán la consideración de faltas disciplinarias, a los efectos de incoar el oportuno expediente disciplinario.

Faltas

Las conductas constitutivas de acoso de conformidad con lo recogido en este protocolo tendrán la consideración de faltas disciplinarias de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 113 del Estatuto del Personal de la Asamblea de Extremadura, sin perjuicio de su consideración como faltas a efectos de otras normas sectoriales.

Para la adecuada calificación de la falta a imputar se estará a lo dispuesto en el artículo 116 del Estatuto del Personal de la Asamblea de Extremadura.

Sanciones

Las sanciones a imponer serán las que procedan conforme a lo dispuesto en el artículo 115 del Estatuto del Personal de la Asamblea de Extremadura, en relación con el artículo 116 del mismo texto normativo.

7.4. Seguimiento y asistencia

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a la Comisión de Investigación, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

También la Comisión de Investigación se asegurará de la agilización para dar respuesta asistencial a la víctima, proporcionándosela desde un primer momento; que sea integral; y que se oriente principalmente a la suspensión del trauma psicofísico. No puede orientarse exclusivamente a la satisfacción de las necesidades materiales que el acoso sexual hubiera podido causar (resarcimiento y/o indemnización).

7.5. Garantías del Procedimiento

A todas las personas que participen en cualquiera de las partes del procedimiento se les exigirá el deber de sigilo.

Por otra parte, en todo momento se garantizará la protección al derecho a la intimidad de las personas afectadas o que han tomado parte en el proceso.

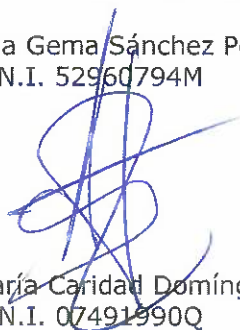
7.6. Disposiciones finales

La regulación y procedimientos establecidos en este protocolo no impiden, en ningún momento, que se pueden promover y tramitar cualquier otra acción para exigir responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan.

- Tanto desde la Presidencia de la Asamblea de Extremadura como desde la representación del personal se deberá informar y asesorar al personal que lo requieran sobre este protocolo y los métodos de resolución del acoso.
- El contenido de este protocolo es obligatorio, entrando en vigor una vez firmado.

En Mérida, a 20/09/2023.

Ana Gema Sánchez Peña
D.N.I. 52960794M



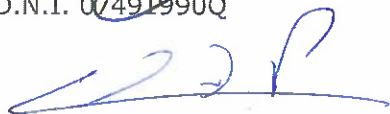
Nuria Guillén Matamoros
D.N.I. 79258490F



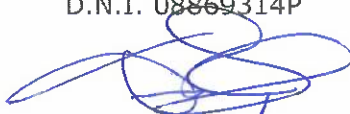
Julio César Fernández Gómez
D.N.I. 08876426J



María Caridad Domínguez Peral
D.N.I. 07491990Q



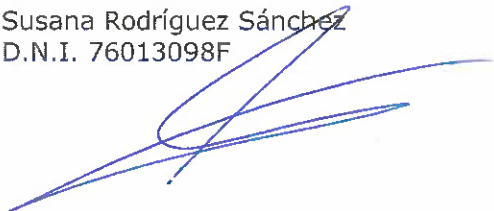
Félix Tejada Cabezón
D.N.I. 08869314P



Juan Francisco Borralló Campos
D.N.I. 11769954A



Susana Rodríguez Sánchez
D.N.I. 76013098F

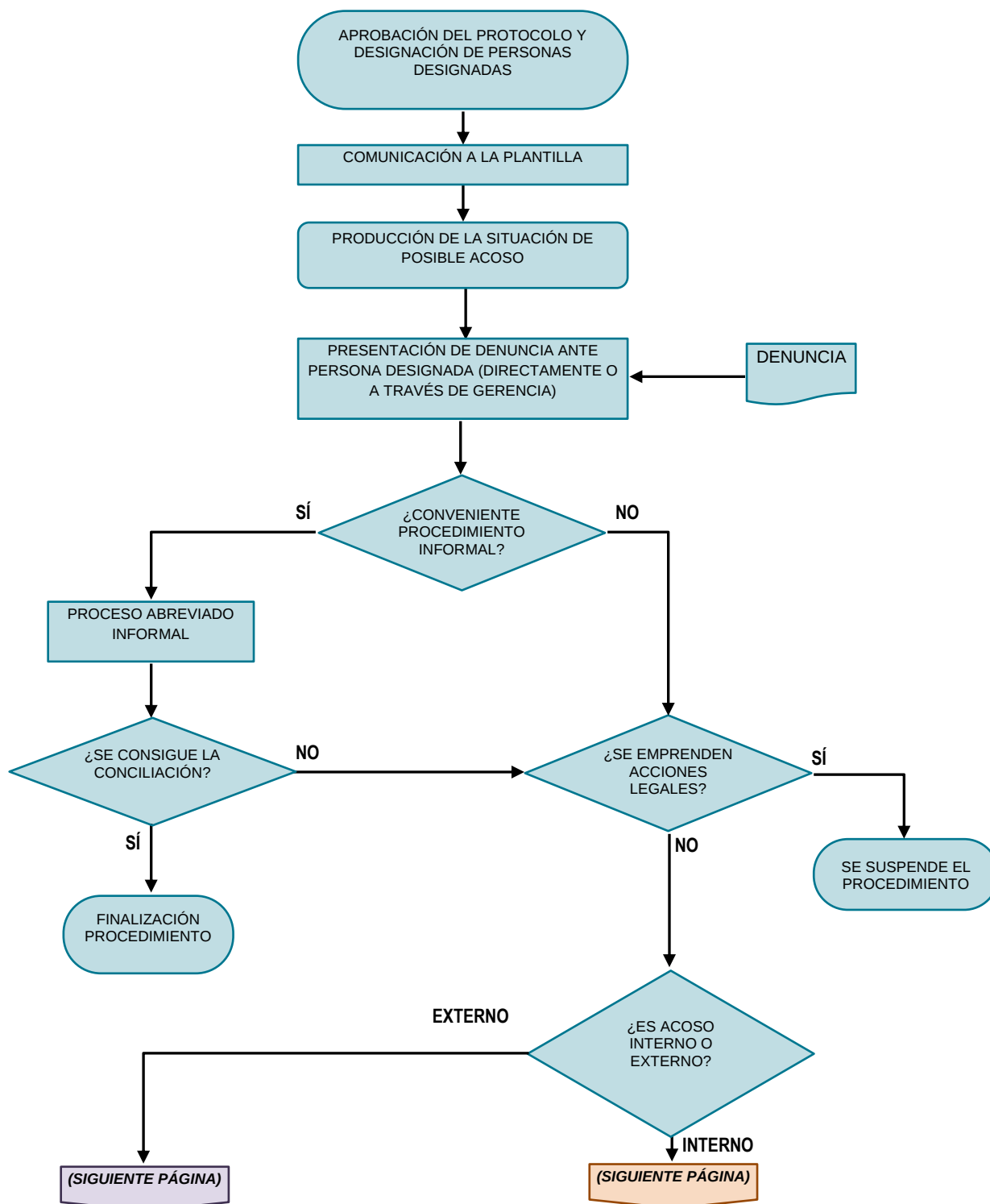


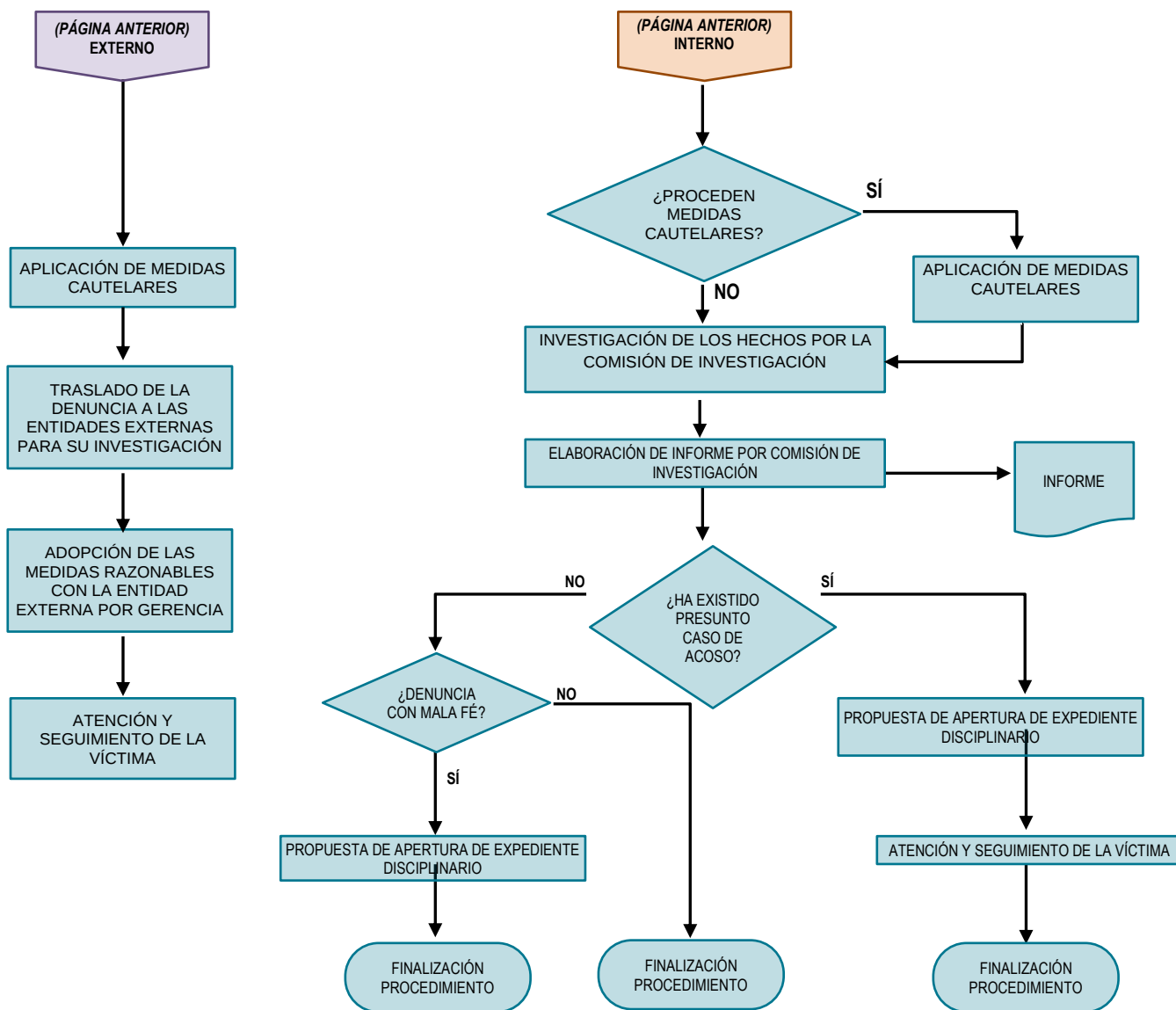
José María Vergés Blanca
D.N.I. 80046680X



8. ANEXOS

8.1. ESQUEMA DE PROCEDIMIENTO ESTANDAR





8.2. MODELO DE DENUNCIA INTERNA

ASAMBLEA DE EXTREMADURA

Denunciante			
Nombre	Departamento /Servicio	Puesto de trabajo	Teléfono de contacto

Datos de la víctima en caso de que NO COINCIDA con el denunciante		
Nombre	Departamento/Servicio	Puesto de trabajo
La identificación deberá ser lo más exacta posible para que no haya lugar a equívocos Si hubiera más de una víctima se hará constar en la descripción de los hechos Si no hubiera víctimas concretas (acoso "ambiental") se dejará en blanco		

Persona presuntamente acosadora		
Nombre	Entidad / Departamento / Servicio	Puesto de trabajo
La identificación deberá ser lo más exacta posible para que no haya lugar a equívocos Si hubiera más de una víctima se hará constar en la descripción de los hechos Si no hubiera víctimas concretas (acoso "ambiental") se dejará en blanco		

Hechos denunciados	
Descripción de los hechos	Documentación Anexa (listar)

Solicito el inicio de las actuaciones según el Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso de la entidad.

- ☐ Considero que, dada la tipología y hechos, se podría tramitar mediante el PROCEDIMIENTO INFORMAL
- ☐ Considero que, dada la tipología y hechos, se debería excluir el PROCEDIMIENTO INFORMAL y deberá ser tramitado mediante el PROCEDIMIENTO FORMAL

Fecha	Firma de la persona denunciante	Firma de la persona receptora / nombre
Se entregará una copia del documento con la firma del receptor a la persona denunciante		

8.3. MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Don / Doña _____, con DNI: _____, habiendo sido solicitado por la ASAMBLEA DE EXTREMADURA para intervenir en el procedimiento de resolución de la denuncia por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y/o acoso moral y/o discriminatorio que pudieran producirse en su entorno, ME COMPROMETO a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, MANIFIESTO mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

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

Asimismo, declaro que he sido informado por la ASAMBLEA DE EXTREMADURA, de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En Mérida, a ____ de _____ de _____.

Firmado:

8.4. MODELO DE NOMBRAMIENTO Y ACEPTACIÓN DE COMPONENTE DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Don / Doña _____, con DNI: _____, habiendo sido designado por la ASAMBLEA DE EXTREMADURA para desempeñar la labor de "miembro/a de la Comisión de Investigación" con arreglo a lo establecido en el Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual o por razón de género o moral o discriminatorio de la entidad,

ME COMPROMETO

A asumir las funciones y desempeñar la labor indicada para esta figura en dicho Protocolo.

A tramitar con la máxima diligencia posible para discernir sobre los hechos denunciados y actuar sin prejuicios con ninguna de las personas implicadas.

A respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases de los procesos en los que pudiera intervenir.

Por lo tanto, y de forma más concreta, MANIFIESTO mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todos los procedimientos, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y/o acoso moral y/o discriminatorio.

Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en los procedimientos.

Asimismo, declaro que he sido informado por la ASAMBLEA DE EXTREMADURA, de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En Mérida, a ____ de _____ de _____.

Firmado:

