

VIGENCIA : 2024-2028

I PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE
AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR
RAZÓN DE SEXO DEL CONSORCIO
DE SERVICIOS SOCIALES DE LA
PROVINCIA DE ALBACETE

(P5200004I)



ÍNDICE

1. COMPROMISO DEL CONSORCIO DE SERVICIOS SOCIALES DE LA PROVINCIA DE ALBACETE EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	3
2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	7
2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO	8
2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	18
3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR	38
4. ANEXOS DEL PROTOCOLO	39



1. COMPROMISO DEL CONSORCIO DE SERVICIOS SOCIALES DE LA PROVINCIA DE ALBACETE EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, el Consorcio de Servicios Sociales de la provincia de Albacete (en adelante, **CSS**) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, el **CSS** quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones.

Para prevenir y evitar las situaciones de violencia y de acoso, el **CSS** deberá comunicar la adopción del protocolo a todas las personas que prestan servicios en la organización a través del correo electrónico, publicitando además en la web, en la intranet, en el tablón de anuncios, por escrito, o por cualquier otro medio que sirva para dar a conocer tanto su existencia como su contenido, con especial hincapié en publicitar y facilitar los canales de denuncia adecuados.

Se informará de su aplicación a todo el personal que presta servicios en el **CSS**. Al igual que a las personas usuarias de los servicios del **CSS**, las cuales serán informadas de este Protocolo tanto ellas como personas familiares a cargo de las mismas.



En relación a las personas usuarias del servicio de ayuda a domicilio (**SAD**), se les entregará un documento de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo previo al inicio a la prestación del servicio¹.

En los anexos de este Protocolo constan documentos de activación del Protocolo cuando la situación se da entre personas trabajadoras de la plantilla del **CSS** o si la activación es por una situación entre personas usuaria/familiar y persona trabajadora del **CSS**.

Asimismo, el **CSS** asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente Protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a los ayuntamientos y domicilios a los que desplace su propio personal. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este Protocolo se hará constar en los en los proyectos individuales de intervención suscritos con las personas usuarias de los servicios del **CSS**.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección del **CSS** y, por lo tanto, el **CSS** no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la entidad/persona usuaria y/o familiar responsable competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, se tomen medidas con la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, el servicio prestado por el **CSS** podrá suspenderse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

¹ Anexo XIII: documento que se entregará a las personas usuarias antes del inicio de la prestación del servicio, al igual que a las personas usuarias a las que se les está prestando el servicio.

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) En los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos, actividades sociales, actividades de formación relacionados con el trabajo o en los centros sanitarios por razón de acompañamiento a la persona usuaria.
- 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 los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Con la adopción del protocolo, el **CSS** subraya su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, incluyendo el acoso digital, así como frente a cualquiera de las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral que ocurran en el ámbito de la organización y en cualquiera de sus manifestaciones, al tiempo que da cumplimiento a los arts. 46 y 48 de la "*Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*", al art.12 de la "*Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual*", así como a lo dispuesto en los arts.7, 8 y en el Anexo del "*Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*", y en el art.14 de la "*Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales*."

En efecto, el **CSS** al comprometerse con las medidas que conforman este Protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de



comportamientos no tolerados por la entidad-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Firma Presidente del Consorcio de Servicios Sociales de la provincia de Albacete y Presidente de la Diputación de Albacete.

Santiago Caballero Masid.

Albacete, a día de mes de 2024.

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, el CSS implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, 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 y/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, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo :

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.



2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

El **CSS** 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 y por razón de sexo que pueda manifestarse en el **CSS** y en los domicilios de las personas usuarias, donde las personas trabajadoras desempeñan sus funciones o en cualquier otro espacio donde la persona trabajadora realice su trabajo (parques, centros sanitarios, farmacias, tiendas etc.).

El **CSS**, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual y acoso por razón de sexo 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 a la 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 aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito del **CSS** no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo en cualquiera de sus



manifestaciones. La entidad sancionará según lo regulado en su convenio colectivo de aplicación y legislación vigente.

Todo el personal de la entidad tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos el **CSS**, 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 y por razón de sexo, 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 y acoso por razón de sexo, el **CSS** sancionará² 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 y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición 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,

² En aplicación del Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente que pudiera ser de aplicación.



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 las 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.
- Alusiones a la orientación sexual o por razón de género.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

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.
- Posturas, tocamientos reiterados por la persona usuaria o familiar, gestos con la boca.

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. Puede 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.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo

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.



Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, 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 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)** 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.

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

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

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 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.
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.

2.1.2.3. Definición y conductas constitutivas de acoso laboral

¿Qué conductas pueden ser consideradas como acoso laboral?

A este respecto, la Jurisprudencia, así como la Administración General del Estado a través de la Mesa de Negociación se han encargado de depurar el concepto de acoso laboral, considerando las siguientes conductas como constitutivas de mobbing:

1. Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
2. Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que a la persona trabajadora se le asignan.
3. Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
4. Acciones de represalia frente a personas trabajadoras que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con las personas reclamantes.
5. Insultar o menospreciar repetidamente a una persona trabajadora.
6. Reprender a la persona trabajadora reiteradamente delante de otras personas.
7. Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

Asimismo, recordar que la situación de acoso laboral requiere determinados componentes objetivos y subjetivos.

Respecto al elemento objetivo, se exige que concurren las notas de reiteración y persistencia en la conducta de la persona acosadora.

Además, dicha conducta debe tener lugar en el ámbito de la actividad laboral, en el lugar de trabajo y ha de ser percibida por la víctima como una presión, con independencia de que haya generado bajas laborales.

Por lo que respecta al elemento subjetivo, es necesaria, por un lado, la existencia de intencionalidad lesiva, esto es, la finalidad perseguida de atentar



contra la dignidad o la integridad de la persona trabajadora y, por otro, la potencialidad lesiva y ello, como se ha dicho, aun cuando no exista un daño físico o psíquico concreto en la salud de la víctima, puesto que, en todo caso, siempre se generan daños morales -sufrimiento emocional-.

¿Qué conductas no pueden considerarse constitutivas de acoso laboral?

1. Modificaciones sustanciales sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
2. Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
3. Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varias personas trabajadoras.
4. Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
5. Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varias personas sin coordinación entre ellas.
6. Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
7. Conflictos personales y sindicales.

¿Qué acciones tiene la persona trabajadora frente a una situación de acoso?

Como atentado a la dignidad e intimidad de la persona, el acoso moral puede generar responsabilidades administrativas, pues constituye infracción muy grave el acoso, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por la entidad, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo -art. 8.13 bis del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social-.

También puede originar responsabilidades penales y patrimoniales. Asimismo, puede justificar la solicitud de extinción del contrato de trabajo al amparo del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.



En cualquier caso, es posible el ejercicio independiente de la acción de extinción del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso la persona trabajadora tendrá derecho a la indemnización señalada para el despido improcedente en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores y de la acción de tutela de derecho fundamental, con posibilidad de que ambas prosperen y lleguen a los resultados congruentes con lo alegado y probado en cada uno de dichos procedimientos



2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Cronograma de actuación de manera esquemática de las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación cuando la activación del Protocolo es por situación entre personas trabajadoras del CSS:

FASES DEL PROCEDIMIENTO Y ACTUACIONES (activación del protocolo de actuación entre casos de personal del CSS).	PLAZO
FASE 1. INICIO DEL PROCEDIMIENTO (queja o denuncia)	
Traslado a la dirección del CSS de una queja o denuncia (anexo I). La plantilla del CSS tiene que ser conocedora de este protocolo y forma de presentar la denuncia.	Máximo 5 días laborables
Dirección del CSS lo comunica a la Comisión instructora.	
Dirección del CSS designa a la persona coordinadora del protocolo de actuación de entre el personal del CSS. La persona coordinadora tendrá apoyo de una persona del área de administración.	
Se redacta acta donde constan las personas miembros de la comisión instructora y la persona coordinadora del protocolo de actuación; se asigna un número de expediente (anexo II -acta de constitución de la comisión instructora , cumplimentándose también el anexo III : compromiso de confidencialidad).	
FASE 2. FASE PRELIMINAR (procedimiento informal)	
Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima.	Máximo 10 días laborables a contar desde el día siguiente que finaliza el plazo establecido como máximo de inicio del procedimiento.
La persona coordinadora, se entrevistará con la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.	
La persona coordinadora emitirá informe donde valorará 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 (procedimiento formal)	
La persona coordinadora se reúne con la Comisión instructora para trasladar el informe.	

FASE 3. EL EXPEDIENTE INFORMATIVO (procedimiento formal)

Esta fase se ejecuta directamente en los casos de no activarse la fase preliminar (procedimiento informal) o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado

Comunicación a la persona denunciada (**anexo IV**)

Declaración de la víctima (**anexo VI**) y declaración de la persona denunciante si fuera distinta a la víctima (**anexo V**)

Declaración de la persona denunciada (**anexo VII**)

Si los hay se toma declaración de las personas testigos (**anexo VIII**).

Finalizada la investigación por parte la persona coordinadora tiene que elaborar el informe de conclusiones del expediente informativo (**anexo IX**) y se reúne con la Comisión instructora para dar traslado del informe del expediente.

Se 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 o de acoso por razón de sexo.

Si se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual y por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección del CSS a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

Máximo 15 días laborables prorrogables por otros 3 días laborables, a contar:

***Si de la fase 2 se pasa a la fase 3:** desde el día siguiente de la fecha de la reunión de la Comisión instructora y la persona coordinadora de la fase 2.

***Si de la fase 1 se pasa directamente a la fase 3:** a contar desde el día siguiente que finaliza el plazo establecido como máximo de inicio del procedimiento.



FASE 4. RESOLUCIÓN	
La dirección del CSS una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora adoptará las decisiones que considere oportunas.	Máximo de 5 días laborables (a contar desde el día siguiente de la fecha de la reunión de la Comisión instructora y la persona coordinadora de la fase 3)
El CSS comunica la resolución (anexo X).	
La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada, a la persona coordinadora y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.	
Si es el caso, se comunica la carta de sanción a la persona denunciada (anexo XI). ³	
FASE 5. SEGUIMIENTO	
Redacción de acta seguimiento por la persona coordinadora (anexo XIV).	Máximo 30 días naturales desde la fecha de resolución
Reunión de la persona coordinadora con la comisión instructora.	
Firma del acta y finalización del procedimiento de activación del protocolo.	

³ Según lo regulado en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.



FLUJOGRAMA DE ACTUACIÓN DE MANERA ESQUEMÁTICA DE LAS FASES Y PLAZOS MÁXIMOS PARA LLEVAR A CABO EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN CUANDO LA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO ES POR SITUACIÓN ENTRE PERSONA/S TRABAJADORA/S DEL CSS Y PERSONA USUARIA/S-FAMILIAR/ES DEL SAD:

FASES DEL PROCEDIMIENTO Y ACTUACIONES (activación del protocolo de actuación entre casos de personal del CSS y persona usuaria/familiar).	PLAZO
FASE 1. INICIO DEL PROCEDIMIENTO (queja o denuncia)	
<p>La persona trabajadora se pondrá en contacto con la persona coordinadora técnica⁴ para confirmar si abandona el domicilio en caso de extrema gravedad o permanece hasta finalizar la prestación. En el caso de no poder contactar con dicha persona intentará contactar con personal de gestión administrativa, en última instancia con gerencia.</p> <p>Si se da el caso que no pudiese contactar con nadie y según lo regulado en el artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: " <i>el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud</i>".⁵</p>	Máximo 5 días laborables
<p>En caso de acoso sexual y no poder contactar con la persona coordinadora (sábados, jornada de tarde, festivos o cualquier otra día considerado no laborable), la auxiliar podrá decidir interrumpir el servicio y marcharse del domicilio, si considera oportuno</p>	
<p>La persona coordinadora traslada a la dirección del CSS la queja o denuncia (anexo I). La plantilla del CSS tiene que ser conocedora de este protocolo y forma de presentar la denuncia.</p>	
<p>El servicio se suspende de forma provisional.</p>	
<p>Comunicación a la persona denunciada (anexo IV). Hay que ponerse en contacto con la persona denunciada y/o familiar responsable de la misma para comunicarle los hechos. La persona coordinadora informará del incidente para hacerle saber que el servicio va a ser suspendido temporalmente hasta que haga una visita al domicilio para tomar declaración de la persona denunciada y/o familiar responsable del mismo (se fija fecha de visita para la declaración).</p>	
<p>Dirección del CSS lo comunica a la Comisión instructora.</p>	
<p>Dirección del CSS designa a la persona coordinadora del protocolo de actuación de entre el personal coordinador técnico del servicio. La persona coordinadora tendrá apoyo de una persona del área de administración.</p>	
<p>Se redacta acta donde constan las personas miembros de la comisión instructora y la persona coordinadora del protocolo de actuación; se asigna un número de expediente (anexo II-acta de constitución de la comisión instructora, cumplimentándose también el anexo III: compromiso de confidencialidad).</p>	

⁴ Personal técnico del SAD.

⁵ Artículo 21.2 de la mencionada ley.



FASE 2. FASE PRELIMINAR (procedimiento informal)	
Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima.	Máximo 10 días laborables a contar desde el día siguiente que finaliza el plazo establecido como máximo de inicio del procedimiento.
La persona coordinadora, se entrevistará con la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.	
La persona coordinadora emitirá informe donde valorará 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 (procedimiento formal)	
La persona coordinadora se reúne con la Comisión instructora para trasladar el informe.	
FASE 3. EL EXPEDIENTE INFORMATIVO (procedimiento formal)	
Esta fase se ejecuta directamente en los casos de no activarse la fase preliminar (procedimiento informal) o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado	<p>Máximo 15 días laborables prorrogables por otros 3 días laborables, a contar:</p> <p>* Si de la fase 2 se pasa a la fase 3: desde el día siguiente de la fecha de la reunión de la Comisión instructora y la persona coordinadora de la fase 2.</p> <p>* Si de la fase 1 se pasa directamente a la fase 3: a contar desde el día siguiente que finaliza el plazo establecido como máximo de inicio del procedimiento.</p>
Declaración de la víctima (anexo VI) y declaración de la persona denunciante si fuera distinta a la víctima (anexo V)	
Declaración de la persona denunciada (anexo VII).	
Si los hay se toma declaración de las personas testigos (anexo VIII).	
Finalizada la investigación por parte la persona coordinadora tiene que elaborar el informe de conclusiones del expediente informativo (anexo IX) y se reúne con la Comisión instructora para dar traslado del informe del expediente.	
La persona que ostenta la jefatura de trabajo estará presente junto con la persona coordinadora en la declaración de la víctima, declaración de la persona denunciante si fuera distinta a la víctima, declaración de testigos si los hubiese y declaración de la persona denunciada. ⁶	
Se 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 o de acoso por razón de sexo.	
Si se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a adoptar las medidas oportunas.	
Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual y por razón de sexo.	
Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección del CSS a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.	

⁶ Anexos: V-VI-VII-VIII.



FASE 4. RESOLUCIÓN	
La dirección del CSS una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora adoptará las decisiones que considere oportunas.	Máximo de 5 días laborables (a contar desde el día siguiente de la fecha de la reunión de la Comisión instructora y la persona coordinadora de la fase 3)
El CSS comunica la resolución (anexo X). ⁷	
La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada, a la persona coordinadora y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.	
Si es el caso, se comunica la carta de sanción a la persona denunciada (anexo XI).	
FASE 5. SEGUIMIENTO	
Redacción de acta seguimiento por la persona coordinadora (anexo XIV).	Máximo 30 días naturales desde la fecha de resolución
Reunión de la persona coordinadora con la comisión instructora.	
Firma del acta y finalización del procedimiento de activación del protocolo.	

⁷ El CSS puede suspender temporalmente el servicio y proponer que se dé de baja definitivamente a la Dirección Provincial de Bienestar Social.



2.2.1.- Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora⁸ y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo a día (día/mes/año) que está formada por:

1) En representación de la entidad:

- a. Fernando Soria Sánchez (Gerente del CSS).
- b. Benito Lozano Simarro (Adjunto a Gerencia del CSS).
- c. Alicia García García (Trabajadora social-coordinadora técnica del CSS).

2) En representación de las personas trabajadoras:

- a. María Isabel Andújar Martínez (Delegada sindical CSIF).
- b. Florencia Monteagudo Aroca (Delegada sindical CC.OO. y presidenta del Comité de Empresa del CSS).
- c. María Cruz Descalzo Anguix (Delegada sindical CC.OO.).

Firma de las personas de la Comisión Instructora:

⁸ En el caso que se tenga que constituir comisión para un expediente de actuación determinado y alguna de las personas miembros de la Comisión Instructora no pueda, podrá designar persona sustituta reflejando dicha sustitución documentalmente y adjuntándola al anexo II.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión instructora estará asesorada por:

- ⇒ Forox Innovación, entidad que cuenta con personal con formación y experiencia acreditada en situaciones de activación de Protocolos de Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- ⇒ Órgano o entidad que tenga conferida la función de asesoramiento legal.

La comisión tendrá una duración de cuatro años desde el día de su firma⁹. Las personas indicadas 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 con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, 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 de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 5 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.

⁹ Consta la firma del Protocolo en la página anterior.



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 y por razón de sexo. 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.

2.2.2. FASE 1. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia.

Entre personas trabajadoras del CSS:

La persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse será designada de entre el personal del CSS.

Las personas trabajadoras del CSS 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 y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, el CSS garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, el CSS habilita el canal de denuncia para la presentación de quejas y/o denuncias a través de la sede electrónica de la página web del CSS para la presentación por parte de las personas denunciantes.

Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la entidad 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 y 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.

Entre persona trabajadora del CSS y persona usuaria/familiar:

La persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse será designada de entre el personal coordinador técnico del servicio.

En caso de que se produzca un episodio de acoso, la persona trabajadora se pondrá en contacto con la persona coordinadora para confirmar si abandona el domicilio en caso de extrema gravedad o permanece hasta finalizar la prestación. En caso de acoso sexual y no poder contactar con la persona coordinadora (sábados, jornada de tarde, festivos o cualquier otra día considerado no laborable), la auxiliar podrá decidir interrumpir el servicio y marcharse del domicilio, si considera oportuno.

La persona trabajadora que presenta la denuncia tendrá derecho a la reorganización del servicio, facilitándole si es posible otro servicio. Si esto fuese inviable, se le abonarán 10 días hábiles de prestación del servicio como máximo hasta la resolución del expediente activado a través de este Protocolo.

La persona trabajadora deberá dejar constancia por escrito del suceso. La persona coordinadora técnica del servicio escuchará, tranquilizará y empatizará con la persona afectada recogiendo toda la información facilitada por la misma. Se facilita a la persona que denuncia el **anexo I** (modelo de denuncia).

La persona coordinadora tiene que hacer comunicación a la persona denunciada (**anexo IV**). Hay que ponerse en contacto con la persona denunciada y/o familiar responsable de la misma para comunicarle los hechos. La persona



coordinadora informará del incidente para hacerle saber que el servicio va a ser suspendido temporalmente hasta que la persona coordinadora haga una visita al domicilio para tomar declaración de la persona denunciada y/o familiar responsable del mismo, cumplimentado el **anexo VII** (se fija fecha de visita para la declaración).

En esta visita se aprovecha para recordar las funciones de las personas trabajadoras que prestan el servicio, además de los derechos y deberes de las personas usuarias, así como de la necesidad de hacer un buen uso del servicio para poder continuar siendo perceptores de la prestación. Se indagará al máximo posible el hecho denunciado por la persona trabajadora con la sensibilidad que corresponde.

La persona coordinadora informará del incidente para hacerle saber que el servicio va a ser suspendido temporalmente hasta que haga una visita al domicilio para tomar declaración de la persona denunciada y/o familiar responsable del mismo.

Las personas trabajadoras del **CSS** 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 y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, el **CSS** garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, el **CSS** habilita el canal de denuncia para la presentación de quejas y/o denuncias a través de la sede electrónica de la página web del **CSS** para la presentación por parte de las personas denunciantes.

Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitar la queja¹⁰ la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la entidad 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 y 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.

2.2.3. FASE 2. La fase preliminar o procedimiento informal

Entre personas trabajadoras del CSS o entre persona trabajadora del CSS y persona usuaria/familiar:

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 persona coordinadora se entrevistará con la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de diez días laborables a contar desde el día siguiente que finaliza el plazo establecido como máximo de inicio del procedimiento (5 días laborables).

¹⁰ será la persona coordinadora que ha sido designada por el CSS de entre el personal técnico de coordinación.



Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión y la persona coordinadora.

La persona coordinadora emitirá informe donde valorará 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 (procedimiento formal).

La persona coordinadora se reúne con la Comisión instructora para trasladar el informe y se levanta acta.

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 cual sería comunicado a las partes por la persona coordinadora. 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 dirección de la entidad.

2.2.4. FASE 3. El expediente informativo

Entre personas trabajadoras del CSS:

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 persona coordinadora, designada por la Comisión Instructora de entre el personal técnico coordinador del servicio, 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.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección del CSS 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, la dirección del CSS separará 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.

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 o de acoso por razón de sexo.

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

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual y por razón de sexo.



Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección del **CSS** a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso 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 al denunciado/a, 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.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a quince 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.

Entre persona trabajadora del CSS y persona usuaria/familiar:

La persona coordinadora realiza toma de declaración a la víctima y a la/s persona/a denunciante/s si fuesen distinta/s a la víctima. También, tomará declaración a las persona/s testigo/s, si las hay, cumplimiento el **anexo VIII**.

La declaración de la persona denunciada se realiza en la fase 1.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Ambas partes implicadas (persona denunciante y persona denunciada) podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Finalizada la investigación por parte la persona coordinadora tiene que elaborar el informe de conclusiones del expediente informativo (**anexo IX**) en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. Reuniéndose la persona coordinadora con la Comisión instructora para dar traslado del informe del expediente.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a adoptar las medidas oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, continuar con la suspensión provisional inicial y/o cautelar previa.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual y por razón de sexo; reestableciéndose el servicio a la persona denunciada.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección del **CSS** a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso 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 al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios que vulneren 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.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a quince 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.

2.2.5. FASE 4. La resolución del expediente de acoso

Entre personas trabajadoras del CSS:

La dirección del **CSS** una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 5 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.

En función de esos resultados anteriores, la dirección del **CSS** procederá a:

- a)** Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b)** Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la entidad en este sentido, las siguientes:

- i. 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.
- ii. 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 el convenio colectivo de aplicación a la entidad o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección del **CSS** 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 entidad.

La dirección del **CSS** adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas a todo el personal interviniente.



En el anexo II se nombra a la figura de la persona coordinadora¹¹ como la primera persona con quien se pondrá en contacto la persona acosada, y que, además, escuchará, tranquilizará y empatizará con la persona afectada, recogiendo toda la información facilitada por la misma.

Se llevarán a cabo acciones de sensibilización y 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.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual/ acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la entidad.

Entre persona trabajadora del CSS y persona usuaria/familiar:

En el Boletín Oficial de la Provincia de Albacete, a fecha 07 de junio de 2017, se han publicado las "Condiciones de prestación del servicio de Ayuda a Domicilio a los ayuntamientos integrados en el Consorcio de Servicios Sociales de la provincia de Albacete".

En dichas condiciones se definen los derechos y deberes/obligaciones de las personas usuarias, entre los deberes figura: "mantener una actitud correcta y de respeto hacia la dignidad del personal que acude a su domicilio, colaborando en todo aquello que le sea posible". Al igual que el servicio de ayuda a domicilio se podrá interrumpir o suspender entre otras causas por incumplimiento de las obligaciones del usuario/a [sin perjuicio de proponer a la Delegación Provincial

¹¹ La persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse será designada de entre el personal coordinador técnico del servicio.

de Bienestar Social de Albacete la baja definitiva del mismo en los casos de reincidencia]).

La dirección del **CSS** una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 5 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.

En función de esos resultados anteriores, la dirección del **CSS** procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta de la resolución al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la entidad en este sentido, las siguientes:
 - Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima.
 - Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se podrá suspender el servicio a la persona agresora.

2.2.6. FASE 5. Seguimiento

Entre personas trabajadoras del CSS y entre persona trabajadora del CSS y persona usuaria/familiar:

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona coordinadora realizará un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, reuniéndose con la Comisión Instructora para trasladar dicho informe y evaluar el cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas



Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta¹² 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 dirección de la entidad y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha de la firma del compromiso por parte de la persona responsable de la entidad, manteniéndose vigente durante 4 años.

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, laboral o penal.

¹² **El acta será redactada por la persona designada como coordinadora en el procedimiento.**



ANEXOS DEL PROTOCOLO

ANEXO I: Modelo de denuncia.

ANEXO II: Constitución de la comisión instructora (asignación n° del expediente).

ANEXO III: Compromiso de confidencialidad.

ANEXO IV: Comunicación a la persona denunciada.

ANEXO V: Declaración de la persona denunciante (cuando fuera diferente de la presunta víctima).

ANEXO VI: Declaración de la víctima.

ANEXO VII: Declaración de la persona denunciada.

ANEXO VIII: Declaración de las personas testigos.

ANEXO IX: Informe de conclusiones.

ANEXO X: Resolución de la entidad.

ANEXO XI: Carta de sanción.

ANEXO XII: Cuestionario.

ANEXO XIII: Documento que se entregará a las personas usuarias antes de iniciar la prestación del servicio: "*PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO*".



ANEXO I

Denuncia



Denuncia por acoso sexual o por razón de sexo (entre personal del CSS)

Localidad y fecha.

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja o denuncia frente al acoso sexual o por razón de sexo en el CSS.

Datos de la persona denunciante:

Nombre y apellidos:

DNI:

Tipo de contrato/Vinculación laboral:

Puesto de trabajo:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

Otras (especificar):

Datos de la víctima (no cubrir si coinciden con los anteriores):

[] En este caso coincide el/la denunciante con la víctima.

Nombre y apellidos:

DNI:

Tipo de contrato/Vinculación laboral:

Puesto de trabajo:

Teléfono:



Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

Otras (especificar):

Datos de la/las personas denunciadas:

Persona Denunciada 1:

Nombre y Apellidos:

Puesto de trabajo:

Contacto:

Persona Denunciada 2:

Nombre y Apellidos:

Puesto de trabajo:

Contacto:

Descripción de los hechos: *(Describe las conductas manifestadas por la persona que denuncia, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible)*

Señale desde cuando se producen estas conductas.

Señale con qué intensidad se vienen produciendo.



Aporta para la investigación: { marcar con x donde corresponda }

- Ninguna
- Documentos
- Fotografías
- Correos electrónicos
- WhatsApp, llamadas o mensajes móviles
- Otros { *especificar* }

Testigo 1:

Nombre y Apellidos:

Puesto de trabajo:

Contacto:

Testigo 2:

Nombre y Apellidos:

Puesto de trabajo:

Contacto:

Solicitud:

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso sexual o por razón de sexo frente a _____ { *identificar a la/s persona/s denunciada/s* } y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.



Y para que así conste, se firma la presente teniendo en cuenta todo lo manifestado en el día de hoy.

Firma de la persona denunciante:

Se le informa a la persona trabajadora que el proceso instructor se desarrollará bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, transparencia, igualdad, imparcialidad, respeto a la intimidad y a la dignidad, diligencia y proporcionalidad.

Se le informa que es oportuno concretar a la mayor brevedad posible cualquier cuestión que pudiera recordar y aportar al proceso, con objeto de realizar una investigación de todos los aspectos, y garantizar igualmente los derechos de las personas denunciadas.



Denuncia por acoso sexual o por razón de sexo (entre personal del CSS y persona usuaria/familiar del servicio)

Localidad y fecha.

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja o denuncia frente al acoso sexual o por razón de sexo en el CSS.

Datos de la persona denunciante:

Nombre y apellidos:

DNI:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

Otras (especificar):

Datos de la víctima (no cubrir si coinciden con los anteriores):

{ En este caso coincide el/la denunciante con la víctima.

Nombre y apellidos:

DNI:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

Otras (especificar):



Datos de la/las personas denunciadas:

Persona Denunciada 1:

Nombre y Apellidos:

Domicilio/lugar donde sucedieron los hechos:

Contacto:

Persona Denunciada 2:

Nombre y Apellidos:

Domicilio/lugar donde sucedieron los hechos:

Contacto:

Descripción de los hechos: *(Describe las conductas manifestadas por la persona que denuncia, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible)*

Señale desde cuando se producen estas conductas.

Señale con qué intensidad se vienen produciendo.

Aporta para la investigación: (marcar con x donde corresponda)

Ninguna



- Documentos
- Fotografías
- Correos electrónicos
- WhatsApp, llamadas o mensajes móviles
- Otros (*especificar*)

Testigo 1:

Nombre y Apellidos:

Contacto:

Testigo 2:

Nombre y Apellidos:

Contacto:

Solicitud:

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso sexual o por razón de sexo frente a _____ (*identificar a la/s persona/s denunciada/s*) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Y para que así conste, se firma la presente teniendo en cuenta todo lo manifestado en el día de hoy.

Firma de la persona denunciante:



Se le informa a la persona trabajadora que el proceso instructor se desarrollará bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, transparencia, igualdad, imparcialidad, respeto a la intimidad y a la dignidad, diligencia y proporcionalidad.

Se le informa que es oportuno concretar a la mayor brevedad posible cualquier cuestión que pudiera recordar y aportar al proceso, con objeto de realizar una investigación de todos los aspectos, y garantizar igualmente los derechos de las personas denunciadas.



ANEXO II

Constitución de la Comisión Instructora



Localidad y fecha.

Número de expediente.

ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN (casos entre personal del CSS)

Se procede a constituir la Comisión de Investigación de acoso sexual o por razón de sexo, tras presentación de una denuncia por parte de una persona trabajadora del CSS y activar el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Presentada una denuncia por escrito a fecha _____ por la denunciante _____ frente a la persona de _____, quedando integrada por los siguientes miembros:

- En representación de la entidad: _____
- En representación de las personas trabajadoras: _____
- En calidad de persona coordinadora de todo el procedimiento: _____

A continuación, se procede por la Comisión a adoptar los siguientes acuerdos:

Primero. - Comunicar formalmente al/a la denunciante y al a/la denunciada la Constitución de una Comisión de Investigación.

Segundo. - Organizar reuniones con las personas que hayan podido tener conocimiento directo en la situación objeto de denuncia los próximos días _____, para proceder a realizar la investigación formal de la denuncia presentada.

Tercero. - Convocar a las personas implicadas para la realización de entrevistas individuales.

Cuarto. - Solicitar a la Dirección toda la documentación y asistencia técnica especializada necesarias para llevar a cabo la investigación.



Quinto. – Se acuerda que, durante la tramitación del expediente, se adoptarán 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, la dirección separará a la presunta persona acosadora de la víctima, sin que pueda suponer un perjuicio económico.

Y para que así conste se levanta la presente acta de la reunión mantenida por la Comisión y de los acuerdos alcanzados.

Número del expediente: _____

La Comisión de Investigación de Acoso Laboral (CIAL)

Fdo. Miembro del CIAL en
representación de la entidad

Fdo. Miembro del CIAL en
representación de las personas
trabajadoras

Fdo. Persona coordinadora

ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN (casos entre personal del CSS y persona usuaria/familiar del servicio)

Se procede a constituir la Comisión de Investigación de acoso sexual o por razón de sexo, tras presentación de una denuncia por parte de una persona trabajadora del CSS frente a una persona usuaria y activar el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso.

- En representación de la entidad: _____
- En representación de las personas trabajadoras: _____
- En calidad de persona coordinadora de todo el procedimiento: _____

A continuación, se procede por la Comisión a adoptar los siguientes acuerdos:

Primero. - Comunicar formalmente al/a la denunciante y al a/la denunciada la Constitución de una Comisión de Investigación.

Segundo. - Organizar reuniones con las personas que hayan podido tener conocimiento directo en la situación objeto de denuncia los próximos días _____, para proceder a realizar la investigación formal de la denuncia presentada.

Tercero. - Se realiza una visita al domicilio de la persona denunciada para tomar declaración y elaborar un informe por parte de la persona designada de entre el personal coordinador técnico.

Cuarto. - Se acuerda que, durante la tramitación del expediente, se adoptarán 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, la dirección separará a la presunta persona acosadora de la víctima.



Y para que así conste se levanta la presente acta de la reunión mantenida por la Comisión y de los acuerdos alcanzados.

Número del expediente: _____

La Comisión de Investigación de Acoso Laboral (CIAL)

Fdo. Miembro del CIAL en
representación de la entidad

Fdo. Miembro del CIAL en
representación de las personas
trabajadoras

Fdo. Persona coordinadora



ANEXO III

Compromiso de confidencialidad

Localidad y fecha.

Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso

Número del expediente: _____

- En representación de la entidad¹³: _____
- En representación de las personas trabajadoras: _____
- En calidad de persona coordinadora de todo el procedimiento: _____

Se comprometen 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, manifiestan su 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 laboral.
- ✓ 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.

¹³ Este compromiso tiene que estar firmado por todas las personas que van a participar en el procedimiento.



Asimismo, declaran que ha sido informados/as por el CSS de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____, a _____.

Fdo.: _____



ANEXO IV

Comunicación a la persona denunciada



Localidad y fecha.

Casos entre personal del CSS

A la atención de _____ (*nombre de la persona denunciada*).

D./D^a _____ (*persona designada por la Comisión Instructora*)
en nombre de la Comisión Instructora le comunico que:

- La Comisión Instructora del Protocolo contra el Acoso de la entidad ha recibido una denuncia por acoso (indicar si es por acoso sexual o por razón de sexo).
- Le informo que soy la persona designada por la Comisión Instructora para conducir una investigación sobre la acusación de acoso sexual o por razón de sexo contra de su persona.

Desde la recepción del presente burofax dispone de un plazo de 3 días hábiles para ponerse en contacto conmigo a través de algunos de los siguientes medios:

- Número de teléfono:
- Correo electrónico:

Quisiera agendar una reunión con usted para explicarle las acusaciones y después tendrá usted la oportunidad y derecho de explicar su versión de los hechos.

Mi función es la de conducir una investigación completa y justa para todas las partes.

Localidad y fecha.

Firma



Localidad y fecha.

Casos entre personal del CSS y persona usuaria/familiar del servicio

A la atención de _____ (*nombre de la persona denunciada*).

D./D^a _____ (*persona coordinadora técnica del servicio designada por la Comisión Instructora*) en nombre de la Comisión Instructora frente al acoso laboral de la entidad le comunico que:

- La Comisión Instructora del Protocolo contra el Acoso de la entidad ha recibido una denuncia por acoso (indicar si es por acoso sexual o por razón de sexo).
- Soy la persona asignada para realizar el informe para presentar en la Comisión Instructora para conducir una investigación sobre la acusación de acoso sexual o por razón de sexo contra de su persona.

Desde la recepción del presente burofax dispone de un plazo de 3 días hábiles para ponerse en contacto conmigo a través de algunos de los siguientes medios:

- Número de teléfono:
- Correo electrónico:

Quisiera agendar una reunión con usted para explicarle las acusaciones y después tendrá usted la oportunidad y derecho de explicar su versión de los hechos.

Mi función es la de conducir una investigación completa y justa para todas las partes.

Localidad y fecha.

Firma



ANEXO V

**Declaración de la persona denunciante
(cuando fuera diferente de la presunta víctima)**



Comisión de Investigación de Acoso Laboral

Localidad y fecha.

Nº Expediente:

Denunciante:

Denunciado/a:

DECLARACIÓN DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA DENUNCIA POR ACOSO LABORAL (casos entre personal del CSS)

A [fecha], [nombre, denunciante, DNI], en calidad de denunciante, **DECLARA** a la persona coordinadora técnica del servicio encargada de redactar el informe de los hechos para poner en conocimiento de la Comisión Instructora que *[descripción de los hechos]*

El/La denunciante contesta a La Comisión Instructora de Acoso Laboral:

¿Cómo tomó conocimiento de los hechos?

¿Sabe desde cuándo se producen estas conductas?

¿Sabe con qué intensidad se vienen produciendo?

¿La persona denunciada trabaja directamente con la víctima?

Nivel jerárquico entre la persona denunciada y la presunta víctima: (marca con x)

Superior Igual Inferior

¿Los hechos se pusieron en conocimiento de personas superiores? *(indicar nombre y puesto de trabajo):*

¿Sabe si hubo contacto físico sin consentimiento con la persona denunciada?



¿Invitaciones, peticiones, insinuaciones, bromas sexuales o sobre su orientación sexual?

¿Llamadas telefónicas, mensajes de correo electrónico, exposición u exhibición de imágenes, fotografías de contenido sexual? *[¿Fueron aportadas para la investigación?]*

Otras (especificar):

Y para que así conste se firma la presente teniendo en cuenta todo lo redactado en el día de hoy.

Firma:



Comisión de Investigación de Acoso Laboral

Localidad y fecha.

Nº Expediente:

Denunciante:

Denunciado/a:

DECLARACIÓN DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA DENUNCIA POR ACOSO LABORAL (casos entre personal del CSS y persona usuaria/familiar del servicio)

A [fecha], [nombre, denunciante, DNI], en calidad de denunciante, DECLARA a la persona coordinadora técnica del servicio encargada de redactar el informe de los hechos para poner en conocimiento de la Comisión Instructora que *[descripción de los hechos]*

El/La denunciante contesta a La Comisión Instructora de Acoso Laboral:

¿Cómo tomó conocimiento de los hechos?

¿Sabe desde cuándo se producen estas conductas?

¿Sabe con qué intensidad se vienen produciendo?

¿Sabe si hubo contacto físico sin consentimiento con la persona denunciada?

¿Invitaciones, peticiones, insinuaciones, bromas sexuales o sobre su orientación sexual?

¿Llamadas telefónicas, mensajes de correo electrónico, exposición u exhibición de imágenes, fotografías de contenido sexual? *[¿Fueron aportadas para la investigación?]*



Otras (especificar):

Y para que así conste se firma la presente teniendo en cuenta todo lo redactado en el día de hoy.

Firma:



ANEXO VI

Declaración de la víctima



Comisión de Investigación de Acoso Laboral

Localidad y fecha.

Nº Expediente:

Denunciante:

Denunciado/a:

DECLARACIÓN DE LA VÍCTIMA (casos entre personal del CSS)

A [fecha], [nombre víctima, DNI, Domicilio, Puesto de trabajo], en calidad de presunta víctima **DECLARA** a la persona coordinadora técnica del servicio encargada de redactar el informe de los hechos para poner en conocimiento de la Comisión Instructora que [*descripción de los hechos*].

La presunta víctima contesta:

¿Desde cuándo se producen estas conductas?

¿Con qué intensidad se vienen produciendo?

¿La persona denunciada trabaja directamente con la víctima?

Nivel jerárquico entre la persona denunciada y la presunta víctima: (marca con x)

Superior Igual Inferior

¿Los hechos se pusieron en conocimiento de personas superiores?

[indicar nombre y puesto de trabajo]:

¿Hubo contacto físico sin consentimiento con la persona denunciada?

¿Invitaciones, peticiones, insinuaciones, bromas sexuales o sobre su orientación sexual?



¿Llamadas telefónicas, mensajes de correo electrónico, exposición u exhibición de imágenes, fotografías de contenido sexual? *¿Fueron aportadas para la investigación?*)

Otras (especificar):

Y para que así conste se firma la presente teniendo en cuenta todo lo declarado en el día de hoy.

Firma:



Comisión de Investigación de Acoso Laboral

Localidad y fecha.

Nº Expediente:

Denunciante:

Denunciado/a:

DECLARACIÓN DE LA VÍCTIMA (casos entre personal del CSS y persona usuaria/familiar del servicio).

A [fecha], [nombre víctima, DNI, Domicilio], en calidad de presunta víctima **DECLARA** a la persona coordinadora técnica del servicio encargada de redactar el informe de los hechos para poner en conocimiento de la Comisión Instructora que [*descripción de los hechos*].

La presunta víctima contesta:

¿Desde cuándo se producen estas conductas?

¿Con qué intensidad se vienen produciendo?

¿Hubo contacto físico sin consentimiento con la persona denunciada?

¿Invitaciones, peticiones, insinuaciones, bromas sexuales o sobre su orientación sexual?

¿Llamadas telefónicas, mensajes de correo electrónico, exposición u exhibición de imágenes, fotografías de contenido sexual? *¿Fueron aportadas para la investigación?*

Otras (especificar):

Y para que así conste se firma la presente teniendo en cuenta todo lo declarado en el día de hoy.

Firma:



ANEXO VII

Declaración de la persona denunciada



Comisión de Investigación de Acoso Laboral

Localidad y fecha.

Nº Expediente:

Denunciante:

Denunciada:

DECLARACIÓN DE LA PERSONA DENUNCIADA (casos entre personal del CSS)

A [fecha], [nombre denunciado/a, DNI, Domicilio, Puesto de trabajo], en calidad de denunciado/a contesta a la persona coordinadora técnica del servicio encargada de redactar el informe de los hechos para poner en conocimiento de la Comisión Instructora que:

¿Tuvo alguna denuncia anterior por acoso laboral en esta Entidad? (*Si contesta positivamente, solicitar el número de expediente y resultado*).

¿Cómo describe su relación con la persona denunciante y la presunta víctima?

(Preguntas en el caso de denuncia por acoso sexual)

- ¿Hubo contacto físico sin consentimiento de la presunta víctima?
- ¿Invitaciones, peticiones, insinuaciones o bromas sexuales?
- ¿Llamadas telefónicas, mensajes de correo electrónico, exposición o exhibición de imágenes o fotografías de contenido sexual?

(Preguntas en el caso de denuncia por acoso en razón de sexo)

- ¿En algún momento ha usado conductas discriminatorias para con la presunta víctima por el hecho de ser mujer u hombre?



- ¿Formas denigrantes u ofensivas, bromas, comentarios sobre personas que asumen tareas tradicionalmente desenvueltas por personas del otro sexo?
- ¿Evaluar o asignar tareas de manera injusta con ánimo discriminatorio?
- ¿Impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizar el trabajo (información, documentos, equipamiento) o denegar arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho?
- ¿Trato desfavorable por razón del embarazo o maternidad?

Y para que así conste se firma la presente teniendo en cuenta todo lo declarado en el día de hoy.

Firma:



Comisión de Investigación de Acoso Laboral

Localidad y fecha.

Nº Expediente:

Denunciante:

Denunciada:

DECLARACIÓN DE LA PERSONA DENUNCIADA (casos entre personal del CSS y persona usuaria/familiar del servicio)

A [fecha], [nombre denunciado/a, DNI, Domicilio], en calidad de denunciado/a contesta a la persona coordinadora técnica del servicio encargada de redactar el informe de los hechos para poner en conocimiento de la Comisión Instructora que:

- ¿Tuvo alguna denuncia anterior por acoso laboral en esta Entidad? [*Si contesta positivamente, solicitar el número de expediente y resultado*].
- ¿Cómo describe su relación con la persona denunciante y la presunta víctima?

(Preguntas en el caso de denuncia por acoso sexual)

- ¿Hubo contacto físico sin consentimiento de la presunta víctima?
- ¿Invitaciones, peticiones, insinuaciones o bromas sexuales?
- ¿Llamadas telefónicas, mensajes de correo electrónico, exposición o exhibición de imágenes o fotografías de contenido sexual?

(Preguntas en el caso de denuncia por acoso en razón de sexo)

- ¿En algún momento ha usado conductas discriminatorias para con la presunta víctima por el hecho de ser mujer u hombre?



- ¿Formas denigrantes u ofensivas, bromas, comentarios sobre personas que asumen tareas tradicionalmente desenvueltas por personas del otro sexo?
- ¿Trato desfavorable por razón del embarazo o maternidad?

Y para que así conste se firma la presente teniendo en cuenta todo lo declarado en el día de hoy.

Firma:



ANEXO VIII

Declaración de las personas testigos



Comisión de Investigación de Acoso Laboral

Localidad y fecha.

Nº Expediente:

Denunciante:

Denunciado/a:

DECLARACIÓN DE LAS PERSONAS TESTIGOS DE LA DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (casos entre personal del CSS)

A [fecha], [nombre del/de la testigo], DNI, Domicilio, Puesto de trabajo], en calidad de testigo contesta a la persona coordinadora técnica del servicio encargada de redactar el informe de los hechos para poner en conocimiento de la Comisión Instructora que:

¿Trabaja en la actualidad con la persona denunciante, víctima o denunciada?

SI/NO (*Indicar*)

¿Tiene algún interés personal con la persona denunciante, víctima o denunciada?

SI/NO (*Indicar*)

¿Tiene relación de amistad o parentesco con la persona denunciante, víctima o denunciada?

SI/NO (*Indicar*)

¿Tiene o tuvo algún conflicto laboral o personal con la persona denunciante, víctima o denunciada?

SI/NO (*Indicar cuál/es persona/s*)

¿Tuvo conocimiento de los hechos? ¿Cuándo y cómo? Descripción de los hechos:



¿Sabe si las conductas se reiteraban y con qué frecuencia?

¿Sabe si las conductas son también llevadas a cabo con otras personas?

Y para que así conste se firma la presente teniendo en cuenta todo lo declarado en el día de hoy.

Nombre y Firma:



Comisión de Investigación de Acoso Laboral

Localidad y fecha.

Nº Expediente:

Denunciante:

Denunciado/a:

DECLARACIÓN DE LAS PERSONAS TESTIGOS DE LA DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (casos entre personal del CSS y persona usuaria/familiar del servicio)

A [fecha], [nombre del/de la testigo], DNI, Domicilio), en calidad de testigo contesta a la persona coordinadora técnica del servicio encargada de redactar el informe de los hechos para poner en conocimiento de la Comisión Instructora que:

¿Trabaja en la actualidad con la persona denunciante o víctima?

SI/NO (*Indicar*)

¿Tiene algún interés personal con la persona denunciante o víctima?

SI/NO (*Indicar*)

¿Tiene relación de amistad o parentesco con la persona denunciante o víctima?

SI/NO (*Indicar*)

¿Tiene o tuvo algún conflicto laboral o personal con la persona denunciante o víctima?

SI/NO (*Indicar cuál/es persona/s*)

¿Tuvo conocimiento de los hechos? ¿Cuándo y cómo? Descripción de los hechos:



¿Sabe si las conductas se reiteraban y con qué frecuencia?

¿Sabe si las conductas son también llevadas a cabo con otras personas?

Y para que así conste se firma la presente teniendo en cuenta todo lo declarado en el día de hoy.

Nombre y Firma:



ANEXO IX

Informe de conclusiones



Comisión de Investigación de Acoso Laboral

Localidad y fecha.

Nº Expediente:

Centro de Trabajo:

Asunto: [indicar: acoso sexual o por razón de sexo]

INFORME DE CONCLUSIONES

La Comisión de Instrucción del acoso sexual o acoso por razón de sexo formada el pasado _____[fecha], y compuesta:

En representación de la entidad:

En representación de las personas trabajadoras:

La persona coordinadora del procedimiento [designada de entre el personal coordinador técnico]:

Siguiendo el protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el CSS, al recibir la denuncia de _____ [*nombre de la persona denunciante*] frente a la persona de _____ [*nombre de la persona denunciada*], y tras la instrucción del pertinente expediente,

EXPONE

Antecedentes del caso

[RESUMEN DE LA IRREGULARIDAD DENUNCIADA].

Relación de los hechos del caso

[DESCRIPCIÓN SEGÚN EL CASO].

Diligencias practicadas

[DESCRIPCIÓN DE LAS DILIGENCIAS PRACTICADAS].

Valoración de las declaraciones

¿Hay conducta intencionada? SI/NO

¿Atenta contra la dignidad de una persona? SI/NO

¿Es una conducta reiterada? SI/NO

¿Hay indicios? SI/NO

¿Hay credibilidad y verosimilitud en las declaraciones? SI/NO

¿Hay persistencia de la persona denunciante en la incriminación? SI/NO

Infracciones detectadas

[DESCRIPCIÓN SEGÚN EL CASO]

Circunstancias agravantes [VERIFICAR SI HAY ALGUNA/S]

La persona denunciada es reincidente.

Hay dos o más víctimas.

Se constata conductas intimidatorias o represalias por parte de persona agresora.

La persona denunciada tiene poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima [contestar sólo en casos de activación del Protocolo entre personal del CSS].

La víctima sufre algún tipo de discapacidad física o mental.

El estado psicológico o físico de la víctima sufre graves alteraciones, medicamente acreditadas.



El contrato de víctima es no indefinido, o su relación con la entidad no tiene carácter laboral (contestar sólo en casos de activación del Protocolo entre personal del CSS).

La víctima es titular de un contrato determinado, en prácticas o para formación y aprendizaje, en período de prueba o se trate de personal en formación sin vinculación contractual, estudiantes en prácticas no laborales, o con becas (contestar sólo en casos de activación del Protocolo entre personal del CSS).

El acoso se ha producido durante un proceso de selección o promoción de personal (contestar sólo en casos de activación del Protocolo entre personal del CSS).

Se han ejercido presiones o amenazas sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral con objeto de evitar la correcta investigación.

Propuesta de las medidas a adoptar [ELEGIR SEGÚN EL CASO]

Ampliación de la investigación

Denuncia no acreditada

Acredita indicios de conductas que no son constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo, pero pueden suponer un problema de carácter laboral:[conductas acreditadas]

Sanción/Suspensión del servicio¹⁴ de la persona denunciada (especificar las medidas que deberán ser adoptadas)

Cierre del expediente y archivo y custodia del mismo

¹⁴ En el caso de activación del Protocolo entre personas trabajadoras del CSS se podría sancionar; en el caso de activación del Protocolo entre persona trabajadora del CSS y persona usuaria/familiar se podría suspender el servicio.



[Especificar según el protocolo de actuación las medidas para la protección de datos y el mantenimiento de la confidencialidad al cierre del expediente].

Y para que así conste se firma la presente teniendo en cuenta todo lo declarado en el día de hoy.

La Comisión de Investigación de Acoso Laboral (CIAL)

Fdo. Miembro del CIAL en
representación de la entidad

Fdo. Miembro del CIAL en
representación de las personas
trabajadoras

Fdo. Persona coordinadora



ANEXO X

Resolución de la entidad

Localidad y fecha.

Nº Expediente:

Asunto: *(indicar si se trata de acoso sexual o por razón de sexo)*

RESOLUCIÓN

[casos entre personal del CSS]

La Dirección del CSS una vez recibidas las conclusiones de la Comisión de Instrucción del Acoso Sexual o Acoso por Razón de Sexo formada el pasado ___[fecha], por el/la denunciante _____ frente a la persona de _____procederá a:

Archivar las actuaciones o adoptar las medidas siguientes:

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.

Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el Convenio Colectivo de aplicación a la entidad, o en su caso, en el artículo 54 Estatuto de los Trabajadores y lo regulado en el Convenio Colectivo de aplicación correspondiente *{Considerar las siguientes}*:

El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.

La suspensión de empleo y sueldo.

La limitación temporal para ascender.

El despido disciplinario.



La dirección adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización.

Y para que así conste se firma la presente teniendo en cuenta todo lo acordado en el día de hoy.

En..... a

Firma

Localidad y fecha.

Nº Expediente:

Asunto: *(indicar si se trata de acoso sexual o por razón de sexo)*

RESOLUCIÓN

(casos entre personal del CSS y persona usuaria/familiar del servicio)

La Dirección del CSS una vez recibidas las conclusiones de la Comisión de Instrucción del Acoso Sexual o Acoso por Razón de Sexo formada el pasado ___[fecha], por el/la denunciante _____ frente a la persona de _____procederá a:

Archivar las actuaciones o adoptar las medidas siguientes:

- Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario.
- Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, se suspenderá el servicio si los hechos fueran probados.

En el Boletín Oficial de la Provincia de Albacete a fecha 07 de junio de 2017 se han publicado las “Condiciones de prestación del servicio de Ayuda a Domicilio a los ayuntamientos integrados en el Consorcio de Servicios Sociales de la provincia de Albacete”.

En dichas condiciones se definen los derechos y deberes/obligaciones de las personas usuarias, entre los deberes figura: “mantener una actitud correcta y de respeto hacia la dignidad del personal que acude a su domicilio, colaborando en todo aquello que le sea posible”. Al igual que el servicio de ayuda a domicilio se podrá extinguir entre otras causas por incumplimiento de las obligaciones del usuario/a.



La dirección adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización.

Y para que así conste se firma la presente teniendo en cuenta todo lo acordado en el día de hoy.

En..... a

Firma



ANEXO XI

Carta de sanción



Localidad y fecha.

Nº Expediente:

Asunto: *[indicar si se trata de acoso sexual o por razón de sexo]*

Carta de sanción por acoso laboral (casos entre personal del CSS)

A _____ *[Día, mes y año].*

_____ *[Nombre de la entidad]*

_____ *[Domicilio de la entidad o centro de trabajo]*

_____ *[CIF/NIF]*

_____ *[Nombre y apellidos de la persona trabajadora]*

El régimen sancionador, como especificación de una parte del poder de dirección de la entidad a que se refiere el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, persigue el mantenimiento de la disciplina laboral, en tanto aspecto universalmente considerado como fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de toda entidad, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos tanto de esta como de las propias personas trabajadoras.

Esta entidad, en fecha _____ *[fecha en que la entidad ha conocido los hechos]*, ha entrado en conocimiento de la comisión por usted de una conducta, que más abajo se describirá detalladamente, que le obliga a tomar una medida disciplinaria, la cual, si bien podría llegar a la sanción de despido disciplinario, por estar así previsto normativamente, no se ha estimado oportuno en esta ocasión al no alcanzar tal grado de gravedad dados los antecedentes que de Ud. tenemos, así como a la vista de las circunstancias que rodean la mencionada conducta en usted observada.

En efecto, ha quedado acreditado que usted ha realizado la siguiente conducta y en las siguientes fechas, constituyendo la misma un incumplimiento contractual culpable:

Con independencia de las posibles repercusiones penales que la conducta en usted observada puedan llegar a tener y de las acciones que la persona interesada y/o esta entidad, la cual se las reserva para, en su caso actuarlas, puedan ejercer en el indicado ámbito, se considera probado que usted, el día _____ *[fecha o, si es un tiempo más dilatado, consignarlo así, aunque sea por aproximación]*, mantuvo una actitud intolerable desde todos los puntos de vista con D./Dña. _____ *[nombre y apellidos de la persona acosada]*, empleado/a de esta entidad, actitud solo calificable de acoso evidente y acreditado.

En concreto, en el tiempo indicado en el párrafo anterior y en los lugares propios de la actividad laboral de esta entidad *[si es fuera de ellos, indicarlo así, añadiendo la repercusión que ello tiene sobre la actividad laboral de la entidad, a fin de deslindar lo que son acosos que repercuten intramuros de la entidad de otros]*, se dirigió usted a la persona mencionada en el anterior párrafo y _____ *[relación de los hechos por los que fue acusado/a y se consideran acreditados]*_____.

Dicha conducta evidencia, además de una falta total de respeto y consideración hacia la dignidad de otra persona, las mismas faltas de respeto y consideración para con esta entidad, dentro de la cual crea usted o, al menos, lo ha intentado claramente, un ambiente de trabajo desagradable que repercute o puede repercutir, tanto en la normal convivencia de quienes aquí prestamos nuestros servicios, como en la fama de esta entidad, en su economía y en su productividad.

La indicada conducta es constitutiva de un *incumplimiento ...[leve, grave o muy grave]*... y culpable por su parte de las obligaciones que, presididas



siempre por la buena fe, tiene para con esta entidad, de acuerdo con lo que prevé el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores citado y establece el artículo _____ *(artículo concreto del convenio colectivo aplicable)* del Convenio Colectivo de _____ *(convenio colectivo aplicable y fecha del mismo)*.

Vistas, por tanto, la indicada conducta acreditada y sus circunstancias, sus fechas de conocimiento por esta entidad y su Comisión y los preceptos mencionados, esta entidad ha tomado la decisión de sancionarle a usted, por la comisión de una falta ...**(leve, grave o muy grave)**..., con _____ *(indicar la sanción que se impone detalladamente)*, que, como podrá usted comprobar, ni constituye multa de haber, ni minoración de sus tiempos de vacaciones o descansos, medidas prohibidas por el artículo 58.3 del Estatuto de los Trabajadores mencionado; dicha sanción impuesta tendrá efectos a partir del día _____ *(fecha de efectos de la sanción)* incluido, fecha a partir de la cual deberá Ud. _____ *(indicar el concreto proceder que debe observar el trabajador/a sancionado/a)*.

Selecciona una u otra opción

[OPCIÓN 1] En tanto a esta entidad no le consta que sea usted afiliado/a a un concreto sindicato, no se ha dado audiencia a los representantes de los mismos legalmente acreditados ante ella, al ser innecesario tal trámite, como se infiere de lo dispuesto en el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores¹⁵ citado; no obstante, sí se ha informado de esta medida disciplinaria a las personas representantes de las personas trabajadoras.

[OPCIÓN 2] En tanto a esta entidad le consta que está usted afiliado/a al sindicato _____ *[indicar sindicato al que está afiliado/a]*, el día _____ *[fecha de audiencia al delegado sindical]* dio audiencia al delegado sindical de la sección sindical de dicho sindicato, en cumplimiento de lo previsto y ordenado en el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores citado, a fin de que alegara lo que a su juicio considerara oportuno; se adjunta copia de tal trámite de audiencia para su conocimiento y acreditación.

Asimismo, se ha informado de esta medida disciplinaria a los representantes de las personas trabajadoras, de acuerdo con el artículo 64.4 c) del reiterado Estatuto (si en la entidad hay representación legal de las personas trabajadoras)

[OPCIÓN 3] (si en la entidad hay representación legal de las personas trabajadoras). De acuerdo con lo ordenado por el artículo 55.1, así como en el 68 a), del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y habida cuenta que forma Ud. parte de la representación de

¹⁵ **Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario.**

1. El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.

Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constase, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.



las personas trabajadoras, en su condición de _____ *(indicar cargo representativo de la persona trabajadora sancionada)*, esta entidad, como usted ya sabe, incoó y tramitó el pertinente expediente disciplinario contradictorio, en el que, además de ser usted oído, lo fue el resto de la representación indicada, cumpliéndose, así y, por ende, el deber de informar a dicha representación.

Rogándole que, a los exclusivos efectos de constancia de la recepción por usted de esta comunicación, firme un duplicado de la misma, le saluda atentamente.

La entidad _____ *(nombre y apellidos de la persona gerente, directora, apoderada)*

Recibí

D./Dña. _____ *(nombre y apellidos de la persona trabajadora sancionada)*

En el caso que la persona trabajadora no quiere firmar la recepción de la carta de sanción, por lo que, a ruego de la entidad, firman, en calidad de testigos de ello,

D./Dña. _____ *(nombre y apellidos del/de la testigo/a)*

Localidad y fecha.

Nº Expediente:



Asunto: *{ indicar si se trata de acoso sexual o por razón de sexo }*

Carta de sanción por acoso laboral (casos entre personal del CSS y persona usuaria/familiar del servicio)

A _____ *{Día, mes y año}*.

_____ *{Nombre de la entidad}*

_____ *{Domicilio}*

_____ *{CIF/NIF}*

_____ *{Nombre y apellidos de la persona usuaria/familiar}*

Esta entidad, en fecha _____ *{fecha en que la entidad ha conocido los hechos}*, ha entrado en conocimiento de la comisión por usted de una conducta, que más abajo se describirá detalladamente, que le obliga a tomar una medida disciplinaria, la cual, si bien podría llegar la suspensión del servicio, por estar así previsto normativamente, no se ha estimado oportuno en esta ocasión al no alcanzar tal grado de gravedad dados los antecedentes que de Ud. tenemos, así como a la vista de las circunstancias que rodean la mencionada conducta en usted observada.

En efecto, ha quedado acreditado que usted ha realizado la siguiente conducta y en las siguientes fechas, constituyendo la misma un incumplimiento de sus deberes como persona usuaria de los servicios del CSS:

.....

Con independencia de las posibles repercusiones penales que la conducta en usted observada puedan llegar a tener y de las acciones que la persona interesada y/o esta entidad, la cual se las reserva para, en su caso actuarlas, puedan ejercer en el indicado ámbito, se considera probado que usted, el día _____ *{fecha o, si es un tiempo más dilatado, consignarlo así, aunque*



sea por aproximación), mantuvo una actitud intolerable desde todos los puntos de vista con D./Dña. _____ (*nombre y apellidos de la persona acosada*), empleado/a de esta entidad, actitud solo calificable de acoso evidente y acreditado.

En concreto, en el tiempo indicado en el párrafo anterior y en los lugares propios de la prestación del servicio, se dirigió usted a la persona mencionada en el anterior párrafo y _____ (*relación de los hechos por los que fue acusado/a y se consideran acreditados*) _____.

Dicha conducta evidencia, además de una falta total de respeto y consideración hacia la dignidad de otra persona, las mismas faltas de respeto y consideración para con esta entidad, dentro de la cual crea usted o, al menos, lo ha intentado claramente, un ambiente de trabajo desagradable que repercute o puede repercutir, tanto en la normal convivencia de quienes aquí prestamos nuestros servicios, como en la fama de esta entidad, en su economía y en su productividad.

La indicada conducta es constitutiva de un *incumplimiento ... (leve, grave o muy grave)*... y culpable por su parte de las obligaciones contraídas por usted con el CSS.

Vistas, por tanto, la indicada conducta acreditada y sus circunstancias, sus fechas de conocimiento por esta entidad y su Comisión y los preceptos mencionados, esta entidad ha tomado la decisión suspensión del servicio [temporal/definitiva], por la comisión de una falta ... **(leve, grave o muy grave)**.

Rogándole que, a los exclusivos efectos de constancia de la recepción por usted de esta comunicación, firme un duplicado de la misma, le saluda atentamente.

La entidad _____ (*nombre y apellidos de la persona gerente, directora, apoderada*)



Recibí

D./Dña. _____(*nombre y apellidos de la persona trabajadora sancionada*)

0

En el caso que la persona no quiere firmar la recepción de la carta de sanción, por lo que, a ruego de la entidad, firman, en calidad de testigos de ello,

D./Dña. _____(*nombre y apellidos del/de la testigo/a*)



ANEXO XII

Cuestionario

Cuestionario sobre acoso en el ámbito laboral

1. A lo largo de tu vida laboral, ¿has sufrido alguna de estas situaciones en el trabajo o conoces a alguien a quién le haya pasado?

Acoso moral.

- Acoso sexual.
- Acoso por razón de orientación sexual.
- Acoso por razón de sexo.
- No he sufrido/conocido ningún caso (En este caso pasar directamente al apartado grado de sensibilización).

2. En el caso de haber sido víctima o haber presenciado algún comportamiento de acoso sexual señala la/s situación/es vivida/as:

- Petición de relación sexual.
- Contacto físico.
- Invitaciones o propuestas sexuales bajo presión o amenazas laborales/personales.
- Llamadas o mensajes de naturaleza sexual.
- Invitaciones a citas de carácter sexual fuera del ámbito de trabajo.
- Chistes de naturaleza sexual.
- Gestos, miradas, piropos o comentarios con connotación sexual.
- Restringir o bloquear los movimientos de una persona.
- Difusión de imágenes o videos privados de carácter sexual.

Has vivido/presenciado otras situaciones diferentes a las recogidas en el apartado anterior de ACOSO SEXUAL en el trabajo. Anótalas:



En el caso de haber sido víctima o haber presenciado algún comportamiento de ACOSO POR RAZÓN DE SEXO señala la/s situación/es vivida/as:

- Comentarios ofensivos por razón de sexo.
- Asignación de tareas, competencias o responsabilidades inferiores al perfil profesional.
- Limitación en la promoción profesional.
- Exclusión en el acceso a la formación.
- Dificultades para el acceso y mantenimiento del puesto de trabajo.
- Rechazo o dificultades en el disfrute de licencias y/o permisos solicitados.
- Modificación unilateral de las condiciones de trabajo.

Has vivido/presenciado otras situaciones diferentes a las recogidas en el apartado anterior de ACOSO POR RAZÓN DE SEXO en el trabajo. Anótalas:

En caso de haber contestado SÍ en alguna de las anteriores preguntas: Las personas que acosaron fueron:

Hombres:

- Trabajadores con categoría jerárquica superior.
- Trabajadores de la misma categoría profesional/laboral.
- Trabajadores con categoría jerárquica inferior.

Otros trabajadores (externos...). Indicar: _____

Mujeres:

Trabajadoras con categoría jerárquica superior.

Trabajadoras de la misma categoría profesional/laboral.

Trabajadoras con categoría jerárquica inferior.

Otras trabajadoras (externas...). Indicar: _____

Las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo se han producido:

De forma presencial.

De forma telemática (videos, imágenes, mensajes):

Si estas situaciones se han producido de forma telemática, el medio utilizado ha sido:

Correo electrónico.

Teléfono.

Redes sociales (Tik Tok, WhatsApp, Telegram, Wallapop, X, etc).

Plataformas digitales (Zoom, Teams...).

Plataformas de vídeos (YouTube...).

GRADO DE SENSIBILIZACIÓN

Bloque información /formación



A. En una situación de acoso laboral ¿sabrías qué procedimiento seguir?

- Sí.
- No.

B. ¿Consideras que los/as trabajadores/as de tu entidad sabrían que hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso laboral?

- Sí.
- No.

C. ¿Existen acciones de información, formación o sensibilización en materia de acoso laboral?

- Sí.
- No.

En caso afirmativo ¿a quién se dirigen estas acciones?

- Plantilla.
- Personal directivo y mandos intermedios.
- Recursos Humanos.
- Representación Legal de las Personas Trabajadoras.
- Comisión Negociadora del plan de igualdad.
- Salud laboral.
- Otras personas.

D. En el caso de haber presenciado o sufrido alguna situación de acoso laboral ¿lo has puesto en conocimiento de las personas encargadas de esta materia en la entidad?

- Sí.
- No.
- No sé quién es la persona encargada.

En caso afirmativo:

✓ ¿Te has sentido apoyado/a o respaldado/a ante la situación vivida?

- Sí.



No.

✓ ¿Cómo te hubiese gustado que se abordara la situación?

GRADO DE SENSIBILIZACIÓN

Bloque recursos entidad

A. ¿Sabes si existe un Protocolo contra el Acoso sexual y acoso por razón de sexo en la organización?

Sí.

No.

Existe un protocolo general que incluye todas las formas de acoso.

Ns/Nc.

B. ¿Existe Plan de igualdad en la entidad?

Sí.

No.

Está en proceso de negociación.

Ns/Nc.

C. ¿Se ha realizado la evaluación de riesgos psicosociales en la entidad?

Sí.

No.

Ns/Nc.

D. ¿Qué propondrías para mejorar la forma de combatir de manera efectiva el acoso sexual y por razón de sexo en tu entidad?

Formación a todo el personal del CSS.

Difusión del protocolo o medidas establecidas por los canales informativos habituales.



- Campañas de sensibilización tanto a personas usuarias como a familiares por escrito y lo más comprensible posible.
- Compromiso por parte de la entidad de "Tolerancia 0" ante el acoso.
- Redactar un código de buenas prácticas.
- Garantizar la protección a la víctima y a los/as testigos/as.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de los casos denunciados.
- Implantar un sistema claro de sanciones y darle difusión.
- Otras ¿cuáles? _____



ANEXO XIII

PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

[documento que se entregará a las personas usuarias antes de iniciar la prestación del servicio]



PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El Consorcio de Servicios Sociales de la provincia de Albacete (en adelante, CSS) promueve la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional. Asegura la ausencia de situaciones de discriminación por razón de raza, sexo, ideología, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física, psíquica o social de su equipo.

En concreto, el acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo es una expresión de violencia que atenta contra diversos derechos fundamentales. Tiene un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas.

Todas las personas tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios, a un entorno que garantice su dignidad y su integridad física y moral.

Las personas usuarias de los servicios ofrecidos por parte del CSS y sus familiares tienen la obligación de respetar los derechos fundamentales de las personas que conformamos el CSS, así como de aquellas que prestan servicios en ella.

El CSS tiene en vigor un protocolo de actuación para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo. Tanto para casos entre personal del CSS como para casos de personal del CSS y personas usuarias del servicio.

Se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

Las personas usuarias están obligadas a mantener un trato correcto y cordial con las personas que prestan e intervienen en el servicio, respetando sus

competencias profesionales, así como facilitar la colaboración necesaria para la ejecución del servicio. Pudiéndose suspender el servicio por incumplimiento de la persona usuaria, si se demuestra una situación de acoso sexual o por razón de sexo a una persona trabajadora del CSS.

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.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, hay que evitar las siguientes conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

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

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.
- Miradas o gestos lascivos.



Comportamientos físicos:

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

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.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, hay que evitar las siguientes conductas que se describen a continuación:

Actividades que afectan a la salud física o psíquica:

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.

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

- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.



El Consorcio de Servicios Sociales de la provincia de Albacete asegura la ausencia de situaciones de discriminación por razón de raza, sexo, ideología, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física, psíquica o social de su equipo .

En concreto, el acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo es una expresión de violencia que atenta contra diversos derechos fundamentales.

Las personas usuarias de los servicios ofrecidos por parte del CSS y sus familiares tienen la obligación de respetar los derechos fundamentales de las personas que conformamos el CSS, así como de aquellas que prestan servicios en ella.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, hay que evitar las siguientes conductas.

CONDUCTAS VERBALES:

- Supuestos de insinuaciones sexuales.

Proposiciones o presión para la actividad sexual.

CONDUCTAS VERBALES:

- Flirteos ofensivos.

- Comentarios insinuantes, groseros, indirectas o comentarios obscenos.

- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.

- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

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.

Miradas o gestos lascivos.

COMPORTAMIENTOS FÍSICOS:

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

- Tocamientos sexuales



ANEXO XIV

INFORME DE SEGUIMIENTO



Comisión de Investigación de Acoso Laboral

Localidad y fecha.

Nº Expediente:

Centro de Trabajo:

Asunto: (indicar: acoso sexual o por razón de sexo)

INFORME DE SEGUIMIENTO

La Comisión de Instrucción del acoso sexual o acoso por razón de sexo formada el pasado _____[fecha], y compuesta:

En representación de la entidad:

En representación de las personas trabajadoras:

La persona coordinadora del procedimiento (designada de entre el personal coordinador técnico):

Siguiendo el protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el CSS, al recibir la denuncia de _____ (*nombre de la persona denunciante*) frente a la persona de _____ (*nombre de la persona denunciada*), y tras la instrucción del pertinente expediente,

EXPONE

Resumen del seguimiento realizado:

- ⇒ Entrevista con la víctima (constatar que la situación ha sido solventada).
- ⇒ Entrevista con la persona denunciada (constatar que la situación ha sido solventada).

El seguimiento realizado de este expediente, tras haber sido emitida resolución, pone de manifiesto:

{ } La finalización del expediente.



[] Continuar el seguimiento durante (indicar un plazo: 1 mes, 2 meses, etc.) por considerarlo necesario.

Y para que así conste se firma la presente teniendo en cuenta todo lo declarado en el día de hoy.

La Comisión de Investigación de Acoso Laboral (CIAL).

Fdo. Miembro del CIAL en
representación de la entidad

Fdo. Miembro del CIAL en
representación de las personas
trabajadoras

Fdo. Persona coordinadora



CONSORCIO DE SERVICIOS
SOCIALES DE LA PROVINCIA DE
ALBACETE

www.css.sedipualba.es