

Objeto del protocolo

- Sensibilizar
- Prevenir
- Identificar
- Erradicar

SITUACIONES QUE
PUDIERAN CONSTITUIR
ACOSO SEXUAL Y POR
RAZÓN DE SEXO EN EL
LUGAR DE TRABAJO

Garantías del procedimiento

- Respeto y protección a las personas
- Confidencialidad
- Custodia de la documentación
- Diligencia y celeridad
- Imparcialidad y contradicción
- Prohibición de represalias
- Denuncias dolosas
- Restitución de derechos
- Protección de la salud

Información, seguimiento y control

- Se informará a los/as delegados/as de prevención de las medidas adoptadas en los casos que no exista acoso pero sí situaciones de conflicto.
- Se informará al Comité de Seguridad y Salud sectorial de las medidas propuestas.
- Se informará al Comité de Igualdad que se constituya en el marco del Plan de Igualdad.

Revisión

- A los dos años de su aplicación.



COMITÉS ASESORES

Administración General (personal funcionario y laboral): Comité dependiente de la consejería competente en materia de igualdad .

Educación (personal docente y no docente de centros educativos): Un comité por cada Delegación Provincial en materia de educación.

Sescam: Un comité en cada Dirección Gerencia.

Cada comité estará formado por **dos representantes de la Administración, un técnico del ámbito correspondiente y dos personas nombradas por las organizaciones sindicales, según representatividad en ese ámbito;** se podrá contar con una persona experta en acoso sexual o por razón de sexo, si se estimase procedente.

Todos estarán sujetos a las causas de abstención y reprobación. Se atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombre.

TE INFORMAMOS Y ASESORAMOS EN



SECRETARÍA
REGIONAL
C/ Yedra Local 2 Toledo
925 25 45 00

SECRETARÍAS PROVINCIALES

Albacete:
967217400

Ciudad Real:
926216834

Cuenca:
969211310

Guadalajara:
949253304



Castilla-La Mancha

Protocolo de
**PREVENCIÓN,
IDENTIFICACIÓN Y
ACTUACIÓN**

frente al

**ACOSO SEXUAL Y POR
RAZÓN DE SEXO
EN EL LUGAR DE
TRABAJO**

JCCM

*De aplicación a la totalidad del personal empleado público de la
Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y
sus Organismos Autónomos*

Entrada en vigor desde el 15 de febrero de 2021
(DOCM 12 febrero 2021)

ACOSO SEXUAL: A los efectos de este protocolo, se define 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.**

Algunos ejemplos no excluyentes:

- ▶ **Conductas físicas:** Contacto físico o acercamiento deliberado, excesivo e innecesario, no deseado, que la persona perciba como hostigamiento, así como la coacción para mantener relaciones sexuales.
- ▶ **Conductas verbales:** Sugerencias, comentarios o proposiciones no deseadas; insinuaciones de carácter sexual que afecte a la dignidad de la persona; comunicaciones, a través de cualquier medio, de carácter sexual ofensivo; invitaciones impúdicas y peticiones de favores sexuales; promesas de trato preferencial o mejora laboral, a cambio de relaciones sexuales; o la imposición de órdenes humillantes y vejatorias de naturaleza sexual.
- ▶ **Conductas no verbales:** Gestos obscenos, enviar cartas, correos electrónicos, mensajes, fotografías u otros de carácter pornográfico; utilizar imágenes de contenido sexual explícito; observar o grabar de forma oculta a personas en lugares reservados; actitudes de naturaleza sexual que comporten vigilancia continua y extrema.

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 y ofensivo.

Algunos ejemplos no excluyentes:

- ▶ Comentarios despectivos acerca de las mujeres o de los valores considerados femeninos y, en general, comentarios sexistas sobre mujeres u hombres basados en prejuicios de género.
- ▶ Demérito de la valía personal o profesional por el hecho de ser mujer.
- ▶ Demérito de la valía personal o profesional por el hecho del embarazo, nacimiento de un hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento o de la lactancia.
- ▶ Conductas hostiles hacia quienes, sean hombres o mujeres, ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Más información sobre el acoso sexual

- Notas técnicas de prevención del INSHT (NTP 507)
- Criterio *Técnico* 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- www.insst.es



PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1. INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Se inicia con una **comunicación de presunto acoso sexual o por razón de sexo** (anexo I del protocolo), que irá **dirigida al órgano administrativo competente** (anexo V). El modelo estará disponible en el portal o intranet del personal.

Podrá presentar comunicación la persona presuntamente acosada, su representación unitaria, cualquier persona que tenga conocimiento de un acoso sexual o por razón de sexo. En todo caso se deberá contar con el consentimiento de la persona (anexo II). No se tramitarán denuncias anónimas.

2. VALORACIÓN INICIAL DE LA COMUNICACIÓN

1º **Traslado de la comunicación** al Presidente del Comité Asesor de Acoso. **Plazo 2 días hábiles.**

2º Actuaciones para determinar los hechos, identificación de personas responsables y otras circunstancias.

3º **Adopción de una de las siguientes decisiones:**

a) Proponer el archivo de la denuncia por desestimiento de la persona, falta de consentimiento para su tramitación y falta de objeto o insuficiencia de indicios.

b) Abrir la fase de investigación por encontrar indicios de acoso sexual o por razón de sexo.

c) Propuesta de incoación de expediente si existe otra falta disciplinaria tipificada y distinta del acoso.

3. FASE DE INVESTIGACIÓN

1º El Comité llevará a cabo una **investigación** en el **plazo de 1 mes.**

2º Las actuaciones durante la investigación podrán consistir en **entrevistas, visitas, testimonios, estudio de documentos,...**

3º **Informe propuesta que indicará si hay indicios o no de acoso sexual o por razón de sexo y una propuesta de medidas correctoras y paliativas del caso.**

4. FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Recibido el informe propuesta, el órgano competente podrá **adoptar una de las siguientes decisiones:**

a) Puesta en conocimiento del Ministerio Fiscal, si los hechos pudiesen ser constitutivos de delito.

b) Iniciación de un expediente disciplinario ante presunta existencia de acoso o conducta constitutiva de otra falta disciplinaria.

c) Propuesta de medidas preventivas o correctoras si se determina que existe un conflicto no constitutivo de infracción disciplinaria.

d) Archivo del expediente por no existir situación de acoso, dando por finalizado el proceso.

El **plazo de resolución será máximo de 10 días hábiles desde la recepción del informe-propuesta.**

Órgano Administrativo competentes para la tramitación y seguimiento del procedimiento

Administración General (personal funcionario y laboral): Secretaría General de cada Consejería u organismo autónomo.

Educación (personal docente): En cada provincia, la persona titular de la Delegación Provincial de la Consejería competente en materia de educación y en el ámbito superior, la Dirección General competente en materia de Recursos Humanos.

Sescam: La persona que ostente la dirección de cada una de las Direcciones Gerencias.