

BORRADOR PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL LUGAR DE TRABAJO, EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS.

I. Introducción.

La Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea prohíbe cualquier discriminación y, en particular, la que se ejerce por razón de sexo u orientación sexual.

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres establece que en asuntos de trabajo y ocupación las situaciones de acoso por razón de sexo y acoso sexual se deben considerar discriminatorias y, por lo tanto, deben prohibirse y sancionarse de manera adecuada, proporcional y disuasiva.

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

Además, en su artículo 9.2 dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social; y en su artículo 10.1 impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

A su vez, en su artículo 35.1 incorpora el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo, derecho que enlaza con lo dispuesto por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, que establece el derecho de los trabajadores y de las trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, definiendo estas conductas y atribuyendo a las Administraciones Públicas el deber general de remover los obstáculos que

impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En el ámbito autonómico, la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, establece en su artículo 45 que el acoso sexual y el acoso relacionado con el género, en el trabajo, afectan a la salud laboral y el artículo 54 determina que las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha promoverán un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, aplicando medidas de prevención y de atención, así como la información y formación especializada en esta materia en las relaciones de trabajo.

Además, tanto el artículo 14 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, como el artículo 96 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, reconocen que el personal empleado público tiene, entre otros, el derecho de carácter individual al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

De igual modo, el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, contempla en su letra e) que los trabajadores y las trabajadoras tienen, entre otros derechos básicos, el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Asimismo, el artículo 52 del Estatuto Básico del Empleado Público establece los deberes del personal empleado público, de modo que han de actuar con sujeción, entre otros principios, al principio de igualdad entre mujeres y hombres. Y en el artículo 53 se determina que la conducta del personal empleado público se basará en el respeto de los derechos fundamentales y las libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de género, sexo, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En este sentido, tanto el artículo 134.b) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, como el artículo el artículo 94.b) del VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, tipifican, en sus respectivos ámbitos, como falta muy grave, toda actuación que suponga discriminación por razón de orientación sexual, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo, entre otros.

Ante todo este conjunto de previsiones y mandatos normativos y fijando como objetivo primordial la promoción de una cultura presidida por el principio de *“tolerancia cero”* frente a cualquier tipo de violencia y falta de respeto al derecho a la igualdad de trato que pueda afectar al personal empleado público, la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y las organizaciones sindicales, conscientes de que el acoso sexual y por razón de sexo es reconocido como un elemento que puede afectar gravemente a las condiciones de trabajo y conllevar una serie de consecuencias negativas y perjudiciales para la salud física y psicológica, tanto de la víctima como de la organización, pretenden con la aprobación de este Protocolo ofrecer un instrumento que permita prevenir actitudes relacionadas con los citados tipos de acoso y, en su caso, identificar y comunicar los comportamientos relacionados con los mismos.

II. Objeto y ámbito de aplicación.

1. El presente Protocolo tiene por objeto sensibilizar, prevenir, así como erradicar las posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y afrontarlas de manera efectiva en caso de que éstas llegaran a producirse.

2. Será de aplicación a la totalidad del personal empleado público de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y de sus organismos autónomos, cualquiera que sea su régimen de vinculación laboral y duración de la misma.

3. Sin perjuicio de lo anterior, podrán implementarse protocolos propios en el ámbito del personal docente no universitario o del personal de las Instituciones Sanitarias del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, que den respuesta a sus necesidades específicas.

4. Asimismo, se establecerán mecanismos de coordinación para la extensión de los términos de este Protocolo al personal externo que por razón de su actividad realice su trabajo en las instalaciones de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

III. Definiciones.

A los efectos de este Protocolo, se considera:

a) 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 (artículo 53.1 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre).

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente, se relacionan una serie de conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual:

1º. Conductas físicas: Contacto físico o acercamiento deliberado, excesivo e innecesario, no deseado, que la persona perciba como hostigamiento, así como la utilización de la coacción para mantener relaciones sexuales.

2º. Conductas verbales: Realizar sugerencias, comentarios o proposiciones no deseadas; realizar cualquier insinuación 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 asociados a una mejora en las condiciones de trabajo o en la carrera profesional, a cambio de relaciones sexuales; o la imposición de órdenes humillantes y vejatorias de naturaleza sexual.

3º. Conductas no verbales: Realizar gestos obscenos, enviar cartas, correos electrónicos, mensajes, fotografías u otros materiales de carácter pornográfico; utilizar imágenes y gráficos de contenido sexual explícito; observar o grabar de forma oculta a personas en lugares reservados como vestuarios o servicios; o aquellas actitudes de naturaleza sexual que comporten vigilancia continua y extrema.

b) 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 (artículo 53.2 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre).

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente, se relacionan una serie de conductas que pueden ser constitutivas de acoso por razón de sexo:

1º. 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.

2º. Demérito de la valía personal o profesional por el hecho de ser mujer.

3º. Demérito de la valía personal o profesional por el hecho del embarazo, del nacimiento de un hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento o de la lactancia.

4º. Conductas hostiles hacia quienes, sean hombres o mujeres, ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

5º. Minusvaloración, desprecio, ridiculización o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.

IV. Medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

1. La prevención del acoso sexual y por razón de sexo debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de acoso. Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar estas situaciones. Por ese motivo, la prevención es una línea fundamental de intervención en estos casos.

2. A tal efecto, se proveerán todos los medios necesarios para prevenir, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo, así como sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones garantizando, en todo caso, que la asistencia y protección de las víctimas se realice siguiendo los principios de respeto a la dignidad personal, profesionalidad, objetividad e imparcialidad.

3. Para evitar la aparición de los comportamientos de acoso objeto del presente protocolo se realizarán las siguientes acciones:

a) Comunicación, difusión y publicidad del protocolo: El protocolo se difundirá de forma que llegue a ser conocido por todas las personas que trabajen en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos. A tales efectos, se realizarán las siguientes acciones:

1º. Publicación de este protocolo en el respectivo portal web o intranet del personal de cada uno de los sectores del empleo público. También se hará difusión de la normativa relativa a las sanciones administrativas y penales que pueden ser impuestas a quienes realicen actos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2º. Realización de sesiones de información y sensibilización, así como campañas específicas explicativas del contenido del Protocolo, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo o cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y por razón de sexo, así como en la forma de actuar en caso de producirse dichas conductas.

b) Formación general sobre el contenido del protocolo para el personal empleado público y formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas.

c) Estudio y evaluación de los riesgos psicosociales que permita conocer cuáles son aquellos colectivos o grupos de personas trabajadoras más susceptibles de sufrir acoso en cada centro de trabajo.

V. Garantías del procedimiento.

El procedimiento de actuación ante presuntas situaciones de acoso sexual y por razón de sexo se sujetará a las siguientes garantías:

a) Respeto y protección a las personas: Se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán ser asistidas por alguna persona representante unitario o sindical u otra u otro acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

b) Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento o tengan conocimiento de la decisión que se adopte tendrán obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo, y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido del mismo. Por ello, desde el momento en que se formule la comunicación de presunto acoso, los responsables de su iniciación y tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona supuestamente acosada, como de la supuestamente acosadora, preservando así su identidad. La intervención de personas en el procedimiento y el acceso a la información del mismo quedarán limitados en todo momento a lo estrictamente necesario.

c) Custodia de la documentación: Toda la documentación de estos procedimientos se custodiará por el órgano administrativo competente para la tramitación con respeto a lo establecido en la normativa de protección de datos de carácter personal.

d) Diligencia y celeridad: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deberán ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

e) Imparcialidad y contradicción: El procedimiento garantizará una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe para el esclarecimiento de los hechos.

f) Prohibición de represalias: Se prohíbe expresamente cualquier tipo de actuación que pueda suponer una represalia contra las personas que hayan iniciado el procedimiento, efectúen declaración testifical o participen en la investigación de los hechos. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguna de las personas intervinientes será

sancionada, en su caso, de acuerdo con el régimen disciplinario del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

g) Denuncias dolosas: las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente deshonestas o dolosas, podrán ser susceptibles de actuaciones disciplinarias, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

h) Restitución de derechos: Las víctimas de acoso tendrán derecho a que se les restituyan las condiciones de trabajo en que se encontraban antes del mismo, si estas hubieran sido modificadas.

i) Protección de la salud: Las posibles consecuencias de las conductas de acoso sobre las víctimas deberán ser tratadas desde la perspectiva de la salud laboral, y así deberán abordarse para su tratamiento.

VI. Procedimiento de actuación ante presuntas situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

El procedimiento regulado en el presente Protocolo se articulará a través de las siguientes fases:

a) Fase 1: Iniciación del procedimiento.

1. El procedimiento de actuación frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo se iniciará a partir de la presentación de una solicitud telemática para la activación del presente protocolo (en adelante, “*comunicación*”), conforme al modelo que se recoge en el Anexo I, que se dirigirá al órgano que, en función del destino de la persona presuntamente acosada, resulte competente conforme a lo indicado en el anexo V.

Dicho modelo se encontrará disponible en el respectivo portal web o intranet del personal de cada uno de los sectores del empleo público.

2. La unidad responsable de la recepción y tramitación de las comunicaciones de presunto acoso, designada por el órgano competente, dispondrá de los medios adecuados para garantizar la confidencialidad de la información, así como para evitar su difusión más allá del ámbito de las personas que intervengan en el procedimiento.

3. Están legitimados para presentar la comunicación:

a) La persona presuntamente acosada.

b) La representación unitaria de la persona presuntamente acosada.

c) Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso sexual y por razón de sexo.

En el caso de que la denuncia sea presentada por persona distinta a la que sufra el presunto acoso, se pondrá en conocimiento de ésta y la unidad responsable de la recepción y tramitación de la comunicación de presunto acoso, recabará su consentimiento expreso (Anexo II) para realizar las actuaciones reguladas en el presente Protocolo.

4. En ningún caso serán objeto de tramitación denuncias anónimas.

b) Fase 2: Valoración inicial de la comunicación.

1. El órgano administrativo competente, en el plazo máximo de dos días hábiles, remitirá la comunicación a la persona que ostente la presidencia del Comité Asesor para situaciones de acoso sexual y por razón de sexo (en adelante Comité), establecido en el anexo III.

2. El Comité, en el plazo máximo de diez días hábiles, realizará las actuaciones que resulten oportunas, con el objeto de determinar, con la mayor precisión posible, los hechos acaecidos, la identificación de la persona o personas que pudieran resultar responsables y las circunstancias relevantes que concurren en unos y otros. A tal efecto, podrá solicitar la colaboración del Servicio de Prevención para que informe sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en la unidad implicada, así como de otros datos sobre posibles antecedentes y/o indicadores de interés para el caso.

3. A la vista de las citadas actuaciones, el Comité deberá adoptar alguna de las siguientes decisiones:

1ª. Proponer al órgano competente el archivo de las actuaciones, motivando su decisión en alguno de los siguientes supuestos:

a) Desistimiento de la persona legitimada para presentar la comunicación.

b) Falta de consentimiento para la tramitación del procedimiento, cuando la comunicación de presunto acoso hubiese sido presentada por persona distinta a la presuntamente acosada.

c) Falta de objeto o insuficiencia de indicios.

En los supuestos previstos en las letras a) y b), si el Comité, en la valoración inicial de la comunicación, detecta indicios claros de que los hechos declarados puedan ser constitutivos de delito, lo pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal.

2ª. Abrir la fase de investigación, en el caso de que se apreciaran indicios que fundamenten la presunta situación de acoso, pudiendo proponer al órgano competente la aplicación de las medidas cautelares necesarias, a la vista de los resultados de las actuaciones realizadas.

3ª. Proponer al órgano competente la incoación de un expediente disciplinario, cuando del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta distinta del acoso y tipificada como falta disciplinaria.

c) Fase 3: Investigación.

1. El Comité llevará a cabo una investigación, en el plazo máximo de un mes, en la que se seguirán las pautas que se indican en el anexo IV.

2. La persona que ostente la secretaría del Comité realizará las actuaciones pertinentes para recabar la información complementaria que pueda existir con objeto de determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso, de lo que se informará a la persona presuntamente acosadora.

A tales efectos, todas las unidades administrativas de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos deberán colaborar con la persona que ostente la secretaría del Comité, con el fin de recabar todos los elementos de juicio necesarios para concluir la investigación.

3. Al término de dicha investigación, la persona que ostente la secretaría redactará un informe-propuesta, con el contenido mínimo establecido por el Anexo IV, que elevará al Comité para su aprobación y que será remitido a la persona titular del órgano conforme al anexo V.

d) Fase 4: Finalización del procedimiento.

1. Una vez recibido el informe-propuesta, el órgano competente, en un plazo máximo de diez días hábiles desde su recepción, podrá adoptar alguna de las decisiones siguientes:

a) Poner los hechos en conocimiento del Ministerio Fiscal, si se estima que los mismos pueden ser constitutivos de delito.

b) Proponer o acordar la iniciación de un expediente disciplinario, cuando exista base racional suficiente que fundamente la presunta existencia de acoso, o en los casos que, aunque la conducta no se pueda calificar de presunto acoso, pueda ser constitutiva de otra falta disciplinaria, junto con las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida.

c) Proponer o acordar medidas preventivas o correctoras necesarias para el caso de que no exista situación de acoso, pero sí pueda haber situaciones de conflicto, que no sean constitutivas de infracción disciplinaria.

d) Proponer o acordar el archivo del expediente por no existir situación de acoso o cuando no sea posible su verificación, dando por finalizado el proceso.

2. La decisión que se adopte se notificará a las partes implicadas, tanto a la persona presuntamente acosada como a la persona presuntamente acosadora.

VII. Información, seguimiento y control.

1. Se informará a los/as delegados/as de prevención del ámbito de trabajo de la persona presuntamente acosada de las medidas preventivas o correctoras propuestas o acordadas para el caso de que no exista situación de acoso, pero sí pueda haber situaciones de conflicto.

2. Se informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral sectorial del seguimiento de la ejecución de las medidas preventivas y correctoras propuestas.

3. Se informará al Comité de Igualdad que se constituya en el marco del Plan de Igualdad de Oportunidades entre empleadas y empleados de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, sobre el número de denuncias de acoso sexual y por razón de sexo; de los resultados de las investigaciones, incluyendo el archivo de actuaciones; y de cuantos estudios se realicen en este ámbito, siempre que éstos no contengan datos de carácter personal de aquellas personas que hayan intervenido o intervengan como parte en el procedimiento regulado en este Protocolo.

VIII. Aplicación y revisión.

Este protocolo será de aplicación a partir del día ___ de _____ de 2021 y será revisado cuando hayan transcurrido dos años desde la fecha en que resulta de aplicación.

ANEXO III.

Comités Asesores para situaciones de acoso sexual y por razón de sexo

1. Comités.

a) **Ámbito de Administración General:** se creará un comité para el personal funcionario y laboral dependiente de la consejería competente en materia de igualdad.

b) **Ámbito Educativo:** se creará un comité por cada provincia en el ámbito de la Delegación Provincial competente en materia de educación. Se incluirá en este ámbito el personal funcionario y laboral de Administración General que trabaje en los centros docentes.

c) **Ámbito del Sescam:** se crearán un comité por cada Gerencia.

2. Composición.

Cada comité estará compuesto por:

a) Dos personas empleadas públicas de la Administración, que serán designadas por la persona titular del órgano administrativo correspondiente en cada caso, conforme a lo indicado en el apartado 1, que ostentarán la presidencia y la secretaria del Comité. En el ámbito de Administración General serán designadas por el Instituto de la Mujer.

b) Un/a técnico/a designado/a por la persona titular del órgano administrativo correspondiente en cada caso, conforme a lo indicado en el apartado 1. En el ámbito de Administración General será designado/a por el Instituto de la Mujer, entre el personal de las unidades de género de las consejerías.

c) Dos personas designadas a propuesta de las organizaciones sindicales, según el nivel de representación del ámbito correspondiente.

Además, cada comité podrá contar con una persona experta en materia de igualdad y acoso sexual y por razón de sexo, designada al efecto.

Al personal del comité le será de aplicación las causas de abstención y recusación establecidas en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

En la composición del comité se atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

3. Régimen de funcionamiento.

El Comité establecerá sus propias normas de funcionamiento. Hasta tanto se aprueben las mismas serán de aplicación las disposiciones contenidas en los artículos 15 a 18 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

BORRADOR

ANEXO IV

Pautas de investigación

1. Pautas de investigación para la recopilación de información.

La investigación de los hechos se realizará mediante la práctica de distintas pruebas como entrevistas a las partes, entrevistas a testigos, visitas de inspección al lugar, testimonios, revisión de documentación, etc.

En todo caso esta investigación debe ser impulsada de oficio, efectuándose de manera inmediata, rigurosa, minuciosa y objetiva estableciendo un control documental de las actuaciones realizadas.

En las entrevistas se deberá tomar declaración a la persona presuntamente acosada, a las personas que efectúen declaraciones testificales, si las hubiese, y al presunto/a acosador/a. Durante la declaración, las personas intervinientes podrán estar acompañadas por una persona de su elección.

En la toma de declaración se escuchará a las partes y las/los testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención, siguiendo las siguientes pautas:

- a) Presentación de las personas que componen el Comité y de las personas intervinientes, explicando el proceso a seguir.
- b) Información a las partes del inicio del proceso.
- c) Rebajar la tensión emocional, sin identificarse con ninguna de las partes.
- d) Aclarar dudas sobre el proceso y preguntas de las partes.
- e) Analizar vivencias presentadas.
- f) Identificar las posiciones de las partes y sus intereses.
- g) Resumir cronológicamente la situación.
- h) Nunca utilizar como ejemplo otros casos investigados.
- i) La declaración comenzará por la persona presuntamente acosada, continuando con el/la presunto/a acosador/a, las personas que efectúen la prueba testifical que proponga la persona presuntamente acosada, y finalmente, las personas que efectúen la prueba testifical que proponga el/la presunto acosador/a, identificando todos los participantes por código numérico.

La investigación se desarrollará con el mayor respeto a los derechos de las partes afectadas, que tendrán derecho a conocer la documentación que obre en el procedimiento, garantizándose, en todo caso, el cumplimiento de la normativa de protección de datos de carácter personal.

Durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán presentar alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por el Comité. Asimismo, podrán proponer la práctica de pruebas sobre los hechos relevantes para la decisión del procedimiento,

propuesta que el Comité sólo podrá rechazar cuando sean manifiestamente improcedentes o innecesarias, mediante decisión motivada.

2. Informe-propuesta.

El informe-propuesta debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

a) Relación nominal de las personas que han participado, componentes del Comité, la persona presuntamente acosada, la persona presuntamente acosadora y las personas que han efectuado las declaraciones testimoniales, identificadas por código numérico.

b) Antecedentes de hecho, circunstancias de la comunicación de presunto acoso, agravantes que pudieran darse como: reincidencia, alevosía, abuso de superioridad o confianza, número de personas afectadas, presiones o coacciones sobre las personas afectadas, personas que han efectuado las declaraciones testimoniales, etc.

c) Relación de intervenciones realizadas a lo largo del proceso, argumentos expuestos por las partes, testimonios, comprobación de pruebas, cuestionarios, diligencias practicadas.

d) Resumen cronológico de los principales hechos.

e) Declaración de posible existencia o no de conducta de acoso sexual y por razón de sexo.

f) Propuesta de medidas correctoras y paliativas del caso.

ANEXO V

Órganos administrativos competentes para la tramitación y seguimiento del procedimiento

a) Sector de Administración General. En el caso de personal funcionario y laboral del sector de Administración General, resultará competente la persona titular de la Secretaría General de la correspondiente Consejería u Organismo Autónomo.

b) Sector de Educación: En el caso de personal funcionario docente no universitario, resultará competente la persona titular de la correspondiente Delegación Provincial de la Consejería competente en materia de educación y en el ámbito superior, la Dirección General competente en materia de recursos humanos de la citada Consejería.

c) Sector de Instituciones Sanitarias del SESCAM: En el caso de personal de Instituciones Sanitarias del SESCAM, resultará competente la persona que ostente la dirección de cada una de las Gerencias del SESCAM.

En el caso de que la situación de acoso se dé entre personal de distintos sectores, consejerías u organismos autónomos, se atenderá al destino de la persona presuntamente acosada para determinar el órgano competente para tramitar este procedimiento.