



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DE CICYTEX

Plan de Igualdad de Oportunidades para Empleadas y Empleados
Públicos de CICYTEX



8. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DE CICYTEX



ÍNDICE

- 1. Declaración de principios.**
- 2. Ámbito de aplicación.**
- 3. Normativa de referencia.**
- 4. Definiciones y conceptos.**
- 5. Comisión contra el acoso sexual y por razón de sexo.**
- 6. Medidas preventivas.**
- 7. Procedimientos informal y formal.**
- 8. Medidas de actuación frente a la violencia de género.**
- 9. Control y seguimiento del Protocolo.**
- 10. Entrada en vigor.**
- 11. Anexos.**



1. Declaración de principios

A través de este Protocolo de Centro de Investigaciones Científicas y Tecnológicas (en adelante CICYTEX), declara formalmente su rechazo al acoso sexual y acoso por razón de sexo, tanto como expresiones de violencia que se puede manifestar en el ámbito laboral, como en cuanto manifestaciones de las relaciones de poder, que guardan ligazón con los roles que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función de sexo y, que conforman, dos de las situaciones más extremas de la discriminación por razón de género, al mismo tiempo que una violación evidente de derechos tales como la dignidad, igualdad, libertad sexual o integridad física y moral, entre otros, siendo por tanto, conductas que hay que prevenir, evitar y que, cuando se producen, hay que atajar para que no se originen daños irreparables en la salud de las víctimas, garantizando siempre un trato respetuoso y digno a las partes implicadas.

En consecuencia CICYTEX se compromete a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo para lo cual se regula, mediante el presente Protocolo, un medio eficaz que contribuya a garantizar el derecho de todas las personas a disfrutar de unos ambientes de trabajo e investigación exentos de cualquier tipo de discriminación en cualquiera de sus manifestaciones. Para ello se tendrán en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de los trabajadores y trabajadoras a disfrutar de un ambiente de trabajo exento de violencia en el seno de la actividad laboral.

CICYTEX manifiesta asimismo que tendrá “TOLERANCIA CERO” con actuaciones de acoso sexual o por razón de sexo, y que adoptará las medidas necesarias para hacer frente a dichas actitudes y comportamientos al objeto de hacerlos desaparecer. Para ello serán investigados y sancionados conforme a lo previsto por este Protocolo.

CICYTEX se compromete a fomentar una cultura de prevención contra las situaciones de desigualdad citadas anteriormente a través de acciones formativas y de sensibilización, incorporando la igualdad de género con carácter transversal en sus políticas internas, enmarcándolo en la estrategia de CICYTEX.

CICYTEX se compromete también a asesorar, apoyar y proteger a las víctimas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo o de identidad de género y de violencia de género, a denunciar, investigar, mediar y sancionar cualquier conducta que pudiera ser constitutiva de este tipo de acoso que, en todo caso, deberán respetar los principios constitucionales de respeto a la intimidad y dignidad de la persona y tutela efectiva.

2. Ámbito de aplicación

El presente Protocolo se aplicará a todo el personal que desarrolle su actividad en la Centro de Investigaciones Científicas y Tecnológicas, independientemente de su nivel jerárquico, puesto que ocupen o de cuál sea su relación jurídica con CICYTEX, incluyendo el personal ajeno a la entidad que se relacione por razón de trabajo (visitas a las instalaciones, proveedores, formadores, etc.). Se incluirá del mismo modo, los desplazamientos de los trabajadores y las trabajadoras a otros centros, con actividades tales como reuniones, congresos, simposios, visitas a parcelas de ensayos, etc.

En el caso de que resulte implicado personal ajeno a CICYTEX se pondrá en conocimiento del suceso a las respectivas empresas, para que sean ellas mismas las que adopten las medidas oportunas.



En cuanto su ámbito territorial abarca cualquier centro, lugar de trabajo o espacio físico o virtual que corresponda de manera permanente o temporal, al ámbito organizativo y funcional de CICYTEX.

3. Normativa de referencia

Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente Protocolo, para la definición de las conductas constitutivas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, se atenderá a lo dispuesto en la normativa que se señala a continuación; apartados c) y d) del art. 2.1 de la Directiva 2006/547/CE, el art. 21 de la Carta de Niza, el art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, los art. 46 y 53 de la Ley 8/2001, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura, así como en los art. 14 y 9.2 de la CE. La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Cabe citar también otra normativa aplicable de referencia y en este sentido se debe incluir el Convenio de la OIT sobre discriminación de empleo y ocupación, el Convenio 190 de la OIT sobre acoso y violencia en el trabajo, el R.D. 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido del EBEP y el Criterio Técnico 69/2009 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre acoso y violencia en el trabajo.

4. Definiciones y conceptos

A los efectos del presente Protocolo se entenderá por:

- a) **Acoso sexual:** cualquier comportamiento verbal, no 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, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Los tipos de acoso sexual son los siguientes:

- **Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual:** Cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona al trabajo, continuidad en el mismo, formación y promoción profesionales, salario, etc. Implica un abuso de poder. Son sujetos activos de este tipo de acoso todas aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral.
 - **Acoso sexual ambiental:** Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo. En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros o compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la empresa.
- b) **Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de la situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.



Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, la paternidad o asunción de otros cuidados familiares también se considerará situación amparada por este Protocolo, cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior.

- c) **Discriminación directa:** o por razón de sexo, la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- d) **Discriminación indirecta:** o por razón de sexo, la situación en que una disposición criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cuanto a las posibles conductas constitutivas de acoso, debemos tener en cuenta que estas abarcarán actos, declaraciones o solicitudes que se consideren vejatorios, discriminatorios, ofensivos, degradantes, humillantes, violentos, intimidatorios o una intromisión de la vida privada de la persona.

El acoso sexual es un acto libidinoso cuya finalidad consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es mantener el poder de una persona sobre otra, habitualmente del hombre sobre la mujer, perpetuando, de esta forma, las estructuras del poder que existen todavía en nuestra sociedad. Además, estas modalidades de acoso pueden darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la entidad.

No será impedimento la consideración de las anteriores actuaciones como acoso cuando el citado comportamiento se produzca en el ámbito digital, debiendo atenderse especialmente al uso de datos personales en conductas constitutivas de acoso (ciberacoso o acoso digital). Tampoco obstará a su consideración que la conducta sea de difusión de contenidos (tales como vídeos, imágenes o textos en redes sociales tales como Facebook, Instagram, YouTube, Tik Tok, WhatsApp, Twitter, Telegram, etc.), cuando de la naturaleza de ésta pueda deducirse un atentado contra la dignidad y la libertad sexual de las personas.

Las siguientes conductas serán consideradas como conductas constitutivas de acoso sexual:

- a) Conductas verbales:
 - Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia de la persona trabajadora.
 - Comentarios sexuales obscenos.
 - Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
 - Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
 - Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
 - Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, etc.) de carácter ofensivo, de contenido sexual.
 - Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
 - Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas o inoportunas.

- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, al acceso de esta persona al trabajo, continuidad en el mismo, carrera profesional, formación, salario, etc.

b) Conductas no verbales:

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Difusión de videos e imágenes y contenido relacionado con la vida sexual de la personas entre la plantilla de CICYTEX, ya constituya un caso de “revenge porn” o se trate de la mera difusión en redes sociales o de comunicación.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas libidinosas.
- Cartas, notas, mensajes de correo electrónico o de aplicaciones de mensajería instantánea de carácter ofensivo de contenido sexual.

c) Conductas de carácter físico:

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que creen un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la persona que es objeto de ellas. *Un único episodio puede ser constitutivo de acoso sexual.* Será considerado siempre como una discriminación por razón de sexo.

Las siguientes conductas constituirán acoso por razón de sexo:

- a) Comentarios despectivos acerca de las mujeres u hombres de los valores considerados femeninos o masculinos, y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género.
- b) Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o la paternidad.
- c) Descalificaciones públicas y/o privadas reiteradas sobre la persona y reiteradas sobre su personas y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas, etc. por razón de su sexo.
- d) Conductas hostiles hacia quienes - sean hombres o mujeres – ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- e) Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.
- f) Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.
- g) Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irrazonables) a una persona en función de su sexo.
- h) Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional o competencias de la persona, únicamente por su sexo.
- i) Utilizar humor sexista.
- j) Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- k) Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo.

- l) Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.
- m) Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.
- n) Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
- o) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo o la discriminación, el acoso o la vejación o la humillación de la persona trabajadora por razón de sexo.

En todo caso, estas enumeraciones de conductas no son exhaustivas, teniendo carácter ejemplificativo y debiendo apreciar su concurrencia de acuerdo a las circunstancias de cada caso.

Tanto en el acoso sexual como en el acoso por razón de sexo, en función del sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- **Acoso descendente:** Aquel cuyo autor o autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a a persona subordinada).
- **Acoso ascendente:** Aquel cuyo autora o autor se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de persona subordinada a jefe/a).
- **Acoso horizontal:** Aquel en el que tanto el autor o autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).

5. Medidas preventivas:

Sin perjuicio de los procedimientos previstos en el presente Protocolo, CICYTEX adoptará las medidas que se señalan a continuación para prevenir cualquier conducta constitutiva de acoso sexual y por razón de sexo:

- a) Compromiso público de dirección y equipo directivo de penalizar cualquier de acoso en el centro.
- b) Promoción de acciones formativas, informativas y de sensibilización, así como de concienciación y capacitación de sus estructuras organizativas.

A tal fin, se dará difusión de este Protocolo de actuación, a través de su publicación en la intranet denominada INGRID y mediante otros medios de difusión que se encuentren oportunos.

- c) Información y formación del personal de CICYTEX sobre las conductas que puedan ser consideradas acoso sexual y por razón de sexo, así como medidas a adoptar para su prevención.
- d) Entrega del presente Protocolo a las personas o empresas que comiencen a prestar servicios con CICYTEX, junto a la información dimanante de la Coordinación de Actividades Empresariales.

- e) Formación específica para las personas que forman parte de la Comisión y que van a asistir a las presuntas víctimas, especialmente de acoso sexual y por razón de sexo.
- f) Revisión continuada del Protocolo a partir de las mejoras que vayan detectándose en los eventuales casos que se aplique.
- g) Realización de un estudio de casos anónimos, desagregados por sexos, sobre el número de intervenciones y características que presenten, con el objetivo de poder identificar los grupos de trabajadores más susceptibles de sufrir acoso.
- h) La representación social de la plantilla participará, apoyará y potenciará los acuerdos de sensibilización para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- i) Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador o trabajadora no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales de la trabajadora o trabajador incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración.
- j) Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán el compromiso de rechazar cualquier conducta de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo y la responsabilidad de garantizar un ambiente trabajo en el que se ejerza el respeto por la dignidad de las personas.

6. Comisión contra el acoso sexual y por razón de sexo del CICYTEX.

En aplicación del presente Protocolo se constituye la Comisión contra el acoso sexual y por razón de sexo del CICYTEX (en adelante la Comisión), como órgano colegiado que ejercerá funciones de apoyo, asesoramiento e investigación de las denuncias de casos que puedan ser constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito organizativo del CICYTEX.

La Comisión se adscribe al CICYTEX a efectos puramente organizativos, sin participar de su estructura jerárquica.

La Comisión estará integrada por los siguientes miembros:

- La persona que ostente la Jefatura de Servicio del CICYTEX con competencias en materia de personal que asumirá las funciones de presidencia.
- Una persona que desempeñe funciones de asesoramiento jurídico en el CICYTEX.
- La persona que asuma las funciones de Dirección Científica o, en su defecto, la persona responsable en materia de Salud y Seguridad en el Instituto del CICYTEX de procedencia del trabajador/a acosado/a.
- Un Psicólogo/a del Instituto de la Mujer de Extremadura.

- La persona responsable del área de Igualdad de CICYTEX que asumirá las funciones de la secretaría.
- Una persona que represente a una de las centrales sindicales y que forme parte de la Comisión de Igualdad de CICYTEX. Dicha representación por turnos rotarios en cada una de las intervenciones teniendo en cuenta el criterio de representatividad de las mismas.

En atención a los asuntos tratados en la Comisión, podrán participar en el mismo asesores/as externos/as con experiencia en la materia correspondiente, a propuesta de cualquiera de sus miembros, que contarán con voz pero sin voto.

La Comisión desempeñará las funciones que se enumeran a continuación:

- Velar por la correcta aplicación del presente Protocolo.
- Recepción de quejas y denuncias.
- Actuaciones de investigación de los hechos que motivan la denuncia.
- Recomendar y velar por el cumplimiento de las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaboración de informes y propuestas.
- Seguimiento de las sanciones adoptadas y de su cumplimiento.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

Las personas miembros de la comisión ostentarán en el ejercicio de sus funciones las siguientes obligaciones:

- Guardar el debido sigilo respecto de aquellos asuntos que conozcan en el ejercicio de sus funciones.
- Guardar el debido respeto y consideración al resto de miembros de la Comisión y a los interesados en el procedimiento correspondiente.
- Adoptar la debida profesionalidad, diligencia y objetividad en el marco de sus actuaciones.
- Cumplir con las condiciones de abstención y recusación previstas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Asimismo, gozarán de los siguientes derechos:

- Adecuada protección frente a cualquier tipo de intimidación, persecución, discriminación, o en general cualquier actuación que pudiera causarle un perjuicio, con motivo del ejercicio de sus funciones. Toda conducta de este tipo contra cualquiera de los miembros de estos órganos puede dar lugar a la apertura del expediente disciplinario correspondiente.
- Ejercicio de sus funciones bajo condiciones de independencia.

La Comisión elaborará y se regirá por su propio Reglamento de Organización y Funcionamiento interno o, en su defecto, por las normas previstas para los órganos colegiados en la Ley 40/2015, de 1 de octubre.



En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante - persona denunciada) tuviese respecto a cualquier miembro de la Comisión contra el acoso sexual y por razón de sexo del CICYTEX, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad o que estuviera adscrita en el mismo departamento o área, la persona integrante de la citada Comisión afectada quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho procedimiento concreto y, se sustituirá por la persona suplente previamente designada.

Si una persona integrante de esta Comisión fuera denunciada o denunciante, quedará impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

La incompatibilidad de persona integrante de la Comisión para actuar en un procedimiento concreto puede ser alegada por ella misma, por cualquier persona integrante de la Comisión o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

7. Procedimientos informal y formal

Los procedimientos que seguidamente van a ser descritos se desarrollarán bajo el respeto de las garantías de confidencialidad e la intimidad de todo el personal que participe en el mismo, así como de las personas implicadas, para lo cual se aplicarán todas las medidas necesarias y, en particular, se asignará un código numérico identificativo tanto a la persona supuestamente acosada como a la supuestamente acosadora, con objeto de preservar la identidad de las mismas.

Los datos de carácter personal que se proporcionen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por el REGLAMENTO (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (en adelante RGPD) y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante LOPDGDD), así como a cualesquiera otra normativa nacional y de la Unión Europea que resulte de aplicación durante la vigencia del protocolo.

7.1.- Inicio del procedimiento:

Todo trabajador o trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo que se considere víctima de acoso sexual y acoso por razón de sexo podrá presentar denuncia ante la Comisión.

Además de las personas afectadas, siempre que cuenten con autorización de éstas, podrán presentar la denuncia en su nombre la representación de empleadas y empleados públicos en el ámbito donde aquéllos presten sus servicios, o cualquier empleada o empleado público que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso en las modalidades indicadas en el presente Protocolo.

La denuncia podrá realizarse por escrito, por correo electrónico o verbalmente. En ningún caso se admitirá la presentación de denuncias anónimas.

En el primer caso, la denuncia se presentará a través de cualquier registro habilitado en sobre cerrado y en el que se indique su carácter confidencial. La denuncia se dirigirá a la persona responsable del Área de Igualdad de CICYTEX, para que una vez obre en su poder, pueda dar traslado a la Comisión. Se deberá ajustarse al modelo que conste como Anexo I al presente Protocolo.



En caso de que se optara por la presentación de la denuncia por medios telemáticos, la misma se remitirá a través del correo electrónico igualdad.cicytex@juntaex.es, conforme al modelo adjunto.

En caso de que se optara por la formulación de denuncia de manera verbal ante cualquiera de los miembros de la comisión, la misma deberá ser ratificada posteriormente por escrito.

A la vista de la denuncia presentada, la Comisión constituida al efecto, a través de la persona que ejerza las funciones de Presidencia, podrá:

1. No admitir a trámite dicha denuncia, cuando resulte evidente que el asunto planteado queda fuera del ámbito de aplicación de este Protocolo. La inadmisión y los motivos de la misma deberán comunicarse por escrito a la persona denunciante.
2. Cuando se estime que la conducta denunciada no corresponda a ninguna situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la Comisión lo comunicará al Dirección de CICYTEX para que con posterioridad este expediente se traslade a la Secretaría General de la Consejería de Economía, Ciencia y Agenda Digital, al objeto de determinar si es o no procedente iniciar una propuesta de incoación del expediente disciplinario. De todo ello deberá ser conocedora la parte denunciante a través de una resolución motivada.
3. Admitir la denuncia e iniciar la tramitación del **procedimiento informal o formal**, conforme a los trámites previstos a continuación.

7.2.- Procedimiento Informal:

La finalidad de este procedimiento es dar una actuación rápida por parte de CICYTEX, al objeto de resolver una situación denunciada y dejando abierta a la persona denunciante, la posibilidad de iniciar con posterioridad el procedimiento formal, siempre que inste a la Comisión para ello y aporte las pruebas que estime conveniente.

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que expresa la víctima. La pretensión de esta modalidad de procedimiento es resolver la situación de acoso de formar urgente y eficaz, para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una situación aceptada por las partes. Su duración en el tiempo no excederá de los 15 días en todas sus fases de ejecución.

El inicio del procedimiento se realizará por cualquiera de las vías descritas en el punto 7.1. Recibida la queja o denuncia, la comisión entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas, y a aquellas personas que puedan aportar información relevante en un plazo no superior a 5 días.

La fase instructora en el plazo de 10 días dará por finalizado este procedimiento informal, y una vez realizadas las entrevistas, deberá valorar la consistencia de la denuncia y elaborará un informe en el que se expresará el resultado de la investigación y la propuesta que podrá incluir por un lado, el cierre del procedimiento informal y por otro, la continuación de las investigaciones en el caso del procedimiento formal. En todo momento el procedimiento tendrá un carácter urgencia, celeridad protegiendo la confidencialidad de las partes mediante la asignación de códigos numéricos, en ausencia de datos personales.



El informe deberá contener una relación sucinta de los hechos y pruebas aportadas por las personas entrevistadas. En el acta se expresarán las medidas a adoptar cuya finalidad será la de prevenir cualquier situación futura.

No obstante, lo anterior, la comisión podrá, dada la complejidad del caso, obviar esta fase informal y pasar directamente a la tramitación del procedimiento formal, lo que comunicará a las partes. En este caso, se evitará la revictimización secundaria haciendo pasar a la víctima por sucesivas entrevistas y declaraciones.

A la vista del resultado, la Comisión que ha instruido el expediente, elevará su dictamen a la dirección de CICYTEX que resolverá lo que proceda en el plazo máximo establecido de 15 días.

En el supuesto de que la situación no ceda una vez manifestada a la persona denunciada este parecer o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso a la apertura del procedimiento formal.

7.3.- Procedimiento Formal: Investigación:

Admitida a trámite la denuncia por los cauces del procedimiento formal, la Comisión lo pondrá en conocimiento de la persona denunciante y denunciada en el plazo máximo de 5 días hábiles, concediendo a esta última un plazo de 10 días naturales para que presenten aquellas alegaciones que estime por convenientes. Paralelamente, la Comisión realizará todas aquellas actuaciones de investigación necesarias para la obtención de información relevante para valorar el alcance del asunto sometido a su consideración.

En el marco de dichas actuaciones de investigación se entrevistará de forma individual a las personas afectadas y se recabará declaraciones de testigos u otro personal de interés, evitando que la persona presuntamente acosada tenga que relatar varias veces los hechos, es decir, la denominada “doble victimización”.

En todo caso, tales actuaciones se desarrollarán con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, y bajo el principio de celeridad, procurando que su duración sea la estrictamente necesaria y sin que, en ningún caso, puedan exceder del plazo máximo de 1 mes, salvo causa justificada.

Todo el personal que preste sus servicios en CICYTEX tiene la obligación de colaborar con la Comisión a lo largo de todo el proceso de investigación.

Durante el procedimiento, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán estar acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por una representación sindical en ambos casos durante todo el proceso.

En cuanto a las medidas cautelares, la Comisión podrá proponer la adopción de cuantas estime necesarias en aras de garantizar la salvaguarda de los intereses de la persona denunciante, entre las que se podrá incluir la inmediata separación entre ésta y la persona denunciada. En este caso, se dará opción a la víctima para que decida si quiere ser ella la que se traslada de puesto o si por contra, esta medida es por la que opta la persona agresora. En ambos casos, se facilitará que el traslado de una u otra persona se realice de la forma más rápida posible por parte de la Dirección de CICYTEX.



Además se podrá valorar entre otras la ordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro, movilidad funcional, etc.), y todas aquellas que se estimen oportunas y proporcionadas conforme a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales.

7.4.- Elaboración del informe motivado:

Efectuadas las actuaciones de investigación y una vez concluido el plazo de alegaciones para la persona denunciada, la Comisión emitirá un informe en el plazo de 15 días hábiles que será elevado a la Dirección de CICYTEX. Dicho informe deberá incluir la identificación de la persona denunciante y de la denunciada mediante el correspondiente código numérico, antecedentes del caso, actuaciones realizadas, conclusiones en cuanto a los hechos acaecidos, nivel de gravedad del acoso y medidas cautelares y de actuación propuestas.

El informe propondrá la adopción de alguna de las siguientes medidas:

- a) Archivo de la denuncia. Corresponderá proponer el archivo del expediente que ha provocado la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
 - Desistimiento de la persona denunciante. No obstante, si de las actuaciones de investigación se detectarán indicios de acoso se continuará de oficio con el procedimiento.
 - Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.
 - Cuando de las actuaciones practicadas se constate la inexistencia o falta de acreditación de los hechos denunciados.
- b) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna falta, distinta del acoso sexual y por razón de sexo y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- c) Si del análisis del caso se constata la concurrencia de indicios claros de acoso en cualquier de las modalidades anteriormente descritas, se propondrá la incoación de un expediente disciplinario por comisión de una falta disciplinaria muy grave de acoso, así como la adopción de las correspondientes medidas correctoras, de acuerdo con lo previsto en la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura, el V Convenio Colectivo para el personal laboral de la Junta de Extremadura y 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.
- d) Si del análisis del caso se determinará la existencia de mala fe de la denuncia y/o aportación de datos y testimonios falsos se propondrán las medidas disciplinarias correspondientes a las personas responsables.



7.5.- Resolución del procedimiento.

Principios rectores y garantías del procedimiento:

- Respeto y protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Confidencialidad: No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Diligencia y agilidad: Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

A la vista del informe emitido por la Comisión, la Dirección del CICYTEX resolverá lo que proceda en el plazo máximo de 10 días hábiles.

En caso de que la resolución acuerde la incoación del expediente disciplinario correspondiente, la iniciación del mismo deberá efectuarse en el plazo máximo de 1 mes contado desde la emisión de la resolución.

En caso de que la Dirección del CICYTEX estime la insuficiente acreditación de los hechos denunciados, lo pondrá en conocimiento de la Comisión, a fin de que practique actuaciones de investigación complementarias.

La falta de acreditación de los hechos denunciados no obstará para la adopción de medidas destinadas a solventar el conflicto existente, entre las que se podrá incluir el cambio de puesto de trabajo de la persona denunciante, de acuerdo con los procedimientos previstos en la normativa aplicable en materia de función pública.

La tramitación del procedimiento previsto en este Protocolo no impide en ningún caso la iniciación, simultánea o posterior, de las acciones administrativas o judiciales que resulten pertinentes frente a las personas implicadas. La existencia de cualquier procedimiento disciplinario o de un proceso judicial sobre los mismos hechos suspenderá automáticamente la aplicación de presente Protocolo.



8. Control y seguimiento del Protocolo

Para garantizar el correcto funcionamiento y eficacia del presente Protocolo, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad celebrará, al menos, una reunión anual que tendrá por objeto el control y seguimiento de la efectiva aplicación del Protocolo y valoración de las medidas implantadas, a fin de introducir posibles modificaciones o mejoras en las mismas e introducción de nuevas propuestas.

El resultado de tales actuaciones se plasmará en un Informe anual, donde se incluirá, al menos, el número de denuncias así como el resultado de las mismas, que serán objeto de publicación en la intranet INGRID y por otros medios que en su momento se encuentren oportunos, y se dará traslado al Comité Sectorial de Seguridad y Salud de la Junta de Extremadura.

Esta misma Comisión tendrán entre sus cometidos la evaluación de protocolo y, si fuera necesario su adaptación y modificación.

En el caso de que la persona denunciada se resuelva por vía administrativa por sanción, apercibimiento, etc., la Comisión de Seguimiento del Plan será la encargada de llevar a cabo un seguimiento del expediente disciplinario al objeto de evitar la reincidencia del denunciado/a en la misma u otra persona en el ámbito laboral de CICYTEX.

9. Entrada en vigor.

El presente Protocolo será de inmediata aplicación desde el día siguiente del registro del Plan de Igualdad de CICYTEX. Se periodo de vigencia será de 4 años coincidiendo con el periodo de vigencia del propio plan.



10. ANEXOS



MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

D^o./D^a., _____, mayor de edad, con D.N.I. _____, como miembro de la Comisión contra el acoso sexual y/o por razón de sexo, para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias que lleguen a este órgano de decisión y que pudieran producirse en el ámbito de CICYTEX. Se compromete asimismo a respetar la confidencialidad, privacidad e intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes partes del proceso.

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

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, y/o por razón de sexo.
- 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 divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informada/o por _____, de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____ a _____ de _____ de _____

Firmado _____