

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN DEL ACOSO
SEXUAL Y DEL ACOSO POR
RAZÓN DE SEXO**

Castilla-La Mancha Media

ÍNDICE

I	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	3
II	OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
III	DEFINICIONES. TIPOLOGÍAS.....	8
IV	ÓRGANOS INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	14
V	ACCIÓN PREVENTIVA DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	18
VI	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	19
1	CRITERIOS DE ACTUACIÓN	19
2	GARANTÍAS DE ACTUACIÓN	20
3	FASES DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	21
3.1	FASE 1ª: COMUNICACIÓN Y ASESORAMIENTO	21
3.2	FASE 2ª: DENUNCIA FORMAL E INVESTIGACIÓN.....	23
3.3	FASE 3ª: RESOLUCIÓN.....	27
4	CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES.....	28
5	FALTAS Y SANCIONES.....	29
VII	DIVULGACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL PROTOCOLO.....	30
VIII	PROTECCION DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL	31
	ANEXO 1. MODELO DE DENUNCIA FORMAL POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	33
	ANEXO 2. MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS	35
	ANEXO 3. MODELO RESUMEN DEL FLUJO DEL PROCEDIMIENTO	36
	ANEXO 4. RECURSOS Y BIBLIOGRAFÍA.....	38
	ANEXO 5. NORMATIVA APLICADA.....	39

I DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El Ente Público de Radiotelevisión de Castilla-La Mancha y sus sociedades filiales Televisión Autonómica de Castilla-La Mancha, S.A y Radio Autonómica de Castilla-La Mancha, S.A, (sociedades anónimas de titularidad pública ambas) que conforman CASTILLA – LA MANCHA MEDIA (en adelante CMM) hacen público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran CMM.

De acuerdo con ese compromiso, CMM declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, CMM se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en CMM.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud, de conformidad con lo establecido en su Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

Para la consecución efectiva de este compromiso CMM exige de todas y cada una de las

personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (empresas proveedoras, clientes, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, CMM se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Diseño y distribución de folletos informativos en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, dando a conocer las vías de resolución de estas situaciones, tanto en el ámbito de la entidad, como fuera de la misma.
- Designación de una persona o equipo de personas de la Comisión de Igualdad, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso

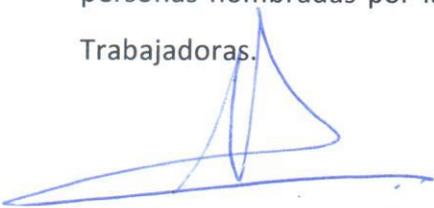
sexual y del acoso por razón de sexo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.

- Establecimiento de un servicio de asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos, compuestos por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad.
- Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

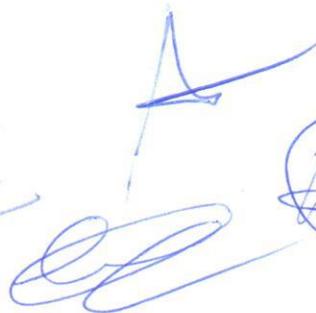
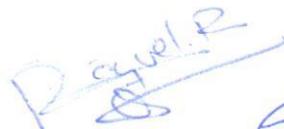
En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración de principios y compromisos de CMM se contará con la participación y colaboración de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

CMM y todo su personal tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. La Dirección de CMM y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras se comprometen a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de CMM.

Este protocolo ha sido elaborado y acordado en la Comisión de Igualdad de CMM, formado por personas nombradas por la Dirección de CMM y de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.



Firmado en TOLEDO, a 3 de octubre de 2018



II OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El objeto del presente protocolo es adoptar las medidas preventivas y de procedimiento adecuadas y eficaces para la erradicación de todo tipo de violencia sexual en el ámbito laboral de CMM, así como el fomentar la elaboración y la puesta en marcha de prácticas que establezcan un entorno laboral libre del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, en el que las mujeres y los hombres de esta organización respeten mutuamente su integridad humana.

Con este protocolo las partes firmantes se comprometen a establecer las medidas necesarias para prevenir este tipo de acoso y determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que algún trabajador o trabajadora denuncie una situación vinculada con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El presente protocolo persigue dos tipos de actuaciones:

- Establecer medidas para prevenir situaciones susceptibles de constituir acoso sexual o por razón de sexo.
- Definir un procedimiento de actuación para los supuestos en que se produzcan denuncias sobre cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo.

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de CMM en su entorno laboral y teniendo en cuenta que los límites del entorno laboral no están determinados ni por el lugar de trabajo físico, ni por la jornada laboral, ni por la forma de vinculación jurídica con la empresa.

En caso de hallarse implicadas personas trabajadoras de una empresa externa que esté prestando un servicio o realizando una obra por cuenta de CMM, la dirección se dirigirá a dicha empresa al objeto de que adopte aquéllas medidas más idóneas y urgentes que den solución al problema planteado y evite se vuelva a producir.

A tales fines, los órganos de contratación de CMM reflejarán en los Pliegos de Condiciones de las contrataciones futuras y, en su caso, en los documentos contractuales que pudieran suscribirse con empresas externas, aquéllas cláusulas más idóneas mediante las que se advierta del principio básico adoptado por CMM de tolerancia cero ante cualquier situación de acoso sexual y la imperiosa necesidad de adoptar, ante la eventual aparición de una situación de tal naturaleza, cuantas medidas resulten necesarias tendentes a dar inmediata solución y evitar que se vuelvan a producir. Para ello, se les dará a conocer la existencia del presente protocolo.

En caso de que CMM no tenga capacidad de aplicar el protocolo en su totalidad porque la persona presuntamente responsable del acoso quede fuera de su poder de dirección o influencia, La Dirección de CMM se deberá dirigir a la empresa competente, al objeto de que se solucione el problema y llegado el caso, sancione a la persona responsable del acoso, con la advertencia de que de no hacerlo, la relación mercantil que une ambas empresas quedará extinguida.

El presente Protocolo entrará en vigor desde el mismo momento de su publicación y tendrá vigencia indefinida hasta la entrada de un nuevo Protocolo, tras la denuncia expresa del presente bien por la Dirección de CMM bien por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras integrantes de la Comisión de Igualdad.

La Comisión de Igualdad llevará a cabo la labor de evaluación y seguimiento del cumplimiento del presente protocolo así como su interpretación, siempre con la presentación del caso por parte de la Comisión de Valoración.

III DEFINICIONES. TIPOLOGÍAS

La Directiva 2006/54/CE de 5 de julio de Aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. En concreto, la Ley Orgánica citada hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad en sus artículos 7 y 8. Por su parte el artículo 9 garantiza la indemnidad frente a posibles represalias.

A los efectos de este protocolo, y en todo caso, es plenamente aplicable lo dispuesto en la citada Ley Orgánica.

El Art. 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres señala lo siguiente *“El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”*.

Ambas modalidades de acoso se consideraran discriminatorias y pueden producirse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la empresa.

1. *¿Qué es acoso sexual?*

El Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que el acoso sexual es *“[...] 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”*.

2. *¿Qué es acoso por razón de sexo?*

El Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres señala lo siguiente *“Constituye acoso por razón de sexo es 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”*.

3. *¿Qué es la discriminación por embarazo o maternidad?*

El Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que *“Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo”*.

4. *¿Cómo distinguir una situación de acoso sexual, acoso moral y mobbing?*

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tiene que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, es que mientras **la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual**, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener por qué existir intencionalidad por parte de la persona agresora.

El acoso moral, no debe ser confundido con el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así, se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un

menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quien se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

5. *¿Hay tipologías de acosos sexistas?*

Es difícil hacer una relación de los diferentes actos y comportamientos que se pueden considerar acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero a modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora podemos enumerar algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual y de acoso por razón de sexo¹.

a. Tipologías de acoso sexual:

Conductas verbales

- Acoso sexual ambiental: Creando un ambiente intimidatorio, hostil a través de bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual 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, mensajes o publicaciones en redes sociales, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.

¹ Fuente de elaboración Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

- Chantaje sexual: Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, miradas impúdicas.
- Cartas, notas, mensajes de correo electrónico, vía telefónica o a través de redes sociales, de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

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.

Otras conductas (verbales, no verbales y/o de carácter físico)

- Presiones y amenazas sobre una compañera o compañero de trabajo después de que se haya producido una ruptura sentimental.
- Ciberacoso en ámbito laboral mediante el uso de medios de comunicación digitales, especialmente las redes sociales. El ciberacoso se caracteriza por utilizar dispositivos electrónicos de comunicación.

b. Tipología de acoso por razón de sexo

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas trabajadoras por razón de sexo o por identidad y expresión de género.
- Acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la categoría profesional.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.
- Acoso por el ejercicio general de responsabilidades familiares o por el derecho de conciliación familiar.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

c. Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su categoría profesional o su capacidad profesional dentro de esa categoría.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

d. Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexista

Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, la mayoría de las personas que lo padecen son mujeres y dentro de éstas, los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.
- Las personas homosexuales, colectivo LGTBI y hombres jóvenes, susceptibles de sufrir acoso por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.

IV ÓRGANOS INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La Empresa es la principal responsable de conseguir un ambiente de trabajo adecuado para alcanzar el bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras, para ello se requiere la participación de todos/as para asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, solicitando a los distintos mandos que se tomen acciones positivas para promocionar una política de tolerancia cero frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Teniendo en cuenta lo señalado, se establecen unas **funciones y responsabilidades**, adaptadas a la estructura de CMM.

Dirección:

- Comunicar la declaración de Principios de tolerancia cero frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Informar a las personas trabajadoras del sistema de comunicación para el caso de acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicar a los puestos de mando (direcciones, jefaturas, mandos intermedios, etc.), y empresas colaboradoras su implicación y deber de colaboración en pro de conseguir un ambiente de trabajo saludable, exento de situaciones de acoso.
- Promover a todos los niveles este protocolo.

Dirección de Recursos Humanos:

- Dará, en su caso, el visto bueno a las medidas preventivas temporales o definitivas que proponga la Comisión de Valoración y dictaminará la implantación de dichas medidas.
- Dar su visto bueno a la intervención del **Asesor Externo** especialista en situaciones de

acoso sexual o por razón de sexo, o cualquier especialista cuya intervención se considere oportuna.

- Dará, en su caso, el visto bueno a las sanciones disciplinarias temporales o definitivas que, como consecuencia del desarrollo del presente protocolo y siempre de acuerdo con la legislación vigente y el convenio colectivo, proponga la Comisión de Valoración. Dictaminará la implantación de dichas medidas.
- Dará traslado a las partes interesadas del resultado, de las medidas preventivas adoptadas y de las consecuencias que se deriven del informe final.
- Una vez resuelto el procedimiento, toda la documentación que conforma el expediente quedará registrada, archivada y custodiada bajo llave por la Dirección de Recursos Humanos. Esta documentación será destruida a los dos años de la emisión (RGPD).

Direcciones, jefaturas, mandos intermedios:

- Colaborar con la Dirección de RR.HH. en toda la difusión de este Protocolo.
- Trasladar por escrito a la Comisión de Igualdad la situación que se esté produciendo por acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- Implantación de las medidas preventivas cautelares temporales o definitivas derivadas de la investigación que sean de su área de competencia.

Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad (la composición de la misma está descrita en el Reglamento interno que la rige) es la encargada de promover medidas concretas y efectivas en el ámbito de esta entidad y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema. Los miembros de la Comisión de Igualdad deberán tener formación específica en igualdad, en caso de no tenerla, CMM y los Representantes de las Personas Trabajadoras se comprometen a facilitársela en el menor plazo posible.

La Comisión de Igualdad constituirá una Comisión de Valoración expresamente para cada

situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo que surja y delegará la Mediación Confidencial en una de las personas que la componen, a elección de la persona denunciante o, en su defecto, de la propia Comisión de Igualdad de forma consensuada.

Funciones:

- a) Tratar todas las denuncias verbales y escritas que se reciban relativas a acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b) Constituir la Comisión de Valoración en el caso de producirse una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo.
- c) Velar y garantizar el cumplimiento de este protocolo, así como de otras situaciones que se pudieran derivar de su aplicación.
- d) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones.

Comisión de Valoración:

Equipo de trabajo (formado por mujeres y hombres) y compuesto por:

- Mediador/a confidencial: elegida por la persona objeto de una posible situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, o en su defecto por la Comisión de Igualdad.
- Especialista en igualdad.
- Dos miembros elegidos de entre los componentes de la Comisión de Igualdad. Su elección dependerá de quien sea el Mediador o Mediadora confidencial, de tal forma que en la Comisión de Valoración siempre habrá, como mínimo, un representante de CMM y uno de la Representación Legal de las personas trabajadoras.

Son funciones de la Comisión de Valoración:

- a) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo.
- b) Recomendar y gestionar ante la Dirección de Recursos Humanos y/o el Departamento que corresponda las medidas cautelares que se estimen convenientes.
- c) Reclamar la intervención, si lo estima necesario, de algún Asesor externo.

- d) Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.
- e) Custodiar durante el procedimiento toda la documentación generada.
- f) Cuando proceda, solicitar a la Dirección de RR.HH. abrir expediente disciplinario, informando de las sanciones propuestas.
- g) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

Mediador o Mediadora Confidencial:

Persona de la Comisión de Igualdad elegida por parte de la persona denunciante o, en su defecto, por parte de la propia Comisión de Igualdad de forma consensuada. Esta persona tendrá las siguientes competencias en materia de acoso:

- a) Informar, asesorar y acompañar en todo el proceso a la persona afectada por una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- b) Entrevistarse con la persona afectada.
- c) Reportar a la Comisión de Valoración el informe preliminar sobre el supuesto de acoso investigado.

Especialista en Igualdad:

Persona de la Comisión de Igualdad experta en materia de Igualdad que formará parte de la Comisión de Valoración y asesorará en todas las cuestiones relacionadas con el presente Protocolo y a lo largo de todo el procedimiento.

Asesor/a externo:

Persona especialista en materia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, a la que se recurrirá en caso de estimarlo conveniente la Comisión de Igualdad previo visto bueno de la Dirección de Recursos Humanos.

El asesor o asesora externa, determinará con criterios objetivos el caso a tratar garantizando la imparcialidad y la aplicación de la legalidad vigente.

V ACCIÓN PREVENTIVA DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El objetivo prioritario del presente protocolo es el de resolver el problema y erradicar situaciones con carácter preventivo que puedan devenir en futuras situaciones de acoso sexual o por razón de sexo a cuyo fin se realizará una labor de mediación e informativa para mejorar el clima laboral a fin de erradicar situaciones ofensivas e intimidatorias.

Como acciones encaminadas a prevenir las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, la Dirección fomentará medidas tendentes a evitarlas, tales como:

- **Comunicación:** garantizando el conocimiento de este protocolo a todas las personas trabajadoras mediante su publicación en la intranet y en el portal de transparencia, circular a la plantilla a través de correo electrónico de la Dirección y en los tablones de anuncios de las sedes de CMM.
- **Responsabilidad:** todas las personas trabajadoras tendrán la responsabilidad de ayudar a crear un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de la persona. Especialmente, las personas que ostenten puestos directivos o de responsabilidad serán garantes de que haya un buen clima laboral.
- **Formación:** con el compromiso de prevenir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, se llevarán a cabo labores de sensibilización en igualdad a toda la plantilla y especialmente a la Comisión de Igualdad. La Dirección, junto con la Comisión de Formación, estudiará y proyectará anualmente acciones formativas en este sentido.
- **Consulta personal:** Mediante escrito dirigido a la Comisión de Igualdad en relación al objeto de este Protocolo.

VI PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El procedimiento de actuación interno, una vez denunciados los hechos por el trabajador o trabajadora, se regirá por los siguientes principios:

- Protección de la intimidad de todas las personas implicadas, incluida la persona denunciante aún cuando lo haga en tercera persona por haber tenido conocimiento de ello.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a personas no implicadas en el caso salvo que sea estrictamente necesario para la investigación, salvo a la Representación legal de las personas trabajadoras en los supuestos en que legalmente fuere preceptiva.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/as cuyas conductas de acoso sexual o por razón de sexo resulten acreditadas. Igualmente, se considera reprobable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación con estos comportamientos, adoptándose las medidas que fuesen necesarias, incluyendo las de carácter disciplinario.

1 CRITERIOS DE ACTUACIÓN

Cualquier persona podrá formular, directamente, sus denuncias, por acoso sexual o por razón de sexo:

- A través de la Dirección de **Recursos Humanos**.
- Por medio de la **Representación Legal de las Personas Trabajadoras**.
- A través de la **Comisión de Igualdad**.

Las denuncias deberán dirigirse **en última instancia a la Dirección de Recursos Humanos**, siendo

el/la encargado/a de canalizar y dar traslado de dichas denuncias a la Comisión de Igualdad.

2 GARANTÍAS DE ACTUACIÓN

Las garantías que deben observarse en la aplicación de este Protocolo serán las siguientes:

- a. **Respeto y confidencialidad:** Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo en todo momento. A estos efectos, para evitar que pueda conocerse el contenido de la denuncia, se presentará en sobre cerrado, dirigido a la Dirección de Recursos Humanos con acuse de recibo.
- b. **Aplicación de plazos:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas en el menor tiempo posible, con rigor y rapidez, y en los plazos establecidos.
- c. **Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales,** si resultan afectadas en el proceso.
- d. **Protección de la salud:** Adopción de las medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas empleadas afectadas, asegurando apoyo psicosocial tanto durante el proceso como a posteriori.
- e. **Prohibición de represalias:** Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.
- f. **Imparcialidad:** El procedimiento debe garantizar una actuación imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- g. **Igualdad de trato:** Ausencia de toda diferencia de tratamiento a las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal, social o laboral.
- h. **Respeto al principio de presunción de inocencia.**
- i. Todas las comunicaciones de los actores que intervienen en el procedimiento se harán

respetando los principios establecidos en el RGPD, Reglamento General de Protección de Datos.

- j. CMM asumirá los gastos necesarios para la ejecución de las actuaciones establecidas en el presente Protocolo.
- k. Apoyo de personas formadas: CMM garantizará la participación de personas formadas en todo el proceso.

3 FASES DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

3.1 FASE 1ª: COMUNICACIÓN Y ASESORAMIENTO

Toda persona trabajadora de CMM que considere estar siendo objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo, o bien cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo, lo pondrán en conocimiento (de forma verbal o por escrito) a cualquier persona de la Comisión de Igualdad, de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, o a la persona Especialista en Igualdad.

Cuando se trate de denuncias verbales, la Comisión de Igualdad deberá valorar la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y, si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada. Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante la Dirección de Recursos Humanos, o a alguien que la represente, así como ante cualquier miembro de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, deberán remitirla de forma inmediata en el **plazo máximo de tres días naturales a la Comisión de Igualdad** por cualquier medio disponible que garantice la confidencialidad de la misma, para que pueda procederse al inicio de la investigación.

Posteriormente, La Comisión de Igualdad nombrará en el **plazo máximo de tres días naturales al Mediador o Mediadora Confidencial**, salvo que previamente lo haya nombrado la persona afectada. Dicha figura contará con el asesoramiento del Especialista en Igualdad.

El Mediador o Mediadora Confidencial deberá, en el más breve plazo de tiempo

posible, **siete días naturales como máximo** a contar desde su nombramiento:

1. Informar a la persona afectada, y/o a las personas que denuncien una situación de acoso, del procedimiento a seguir en estas situaciones y cuya finalidad no es otra que interrumpir y eliminar la situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo y llegar, de ser necesario, a una solución aceptada y consensuada tanto por la persona afectada como por la empresa.
2. Durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán efectuar cuantas alegaciones entiendan pertinentes y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por el Mediador o Mediadora Confidencial, al tiempo de elaborar el correspondiente informe.
3. En todo caso, el Mediador o Mediadora Confidencial es el responsable de la tramitación e investigará el supuesto acoso a través de la información que pueda recabar de la persona presuntamente acosada y de la que solicita intervención, de la persona denunciada y de los testigos, si los hubiere.
4. Determinar la gravedad de la situación y proponer las actuaciones que estime convenientes a la Comisión de Igualdad:
 - 4.1 Si a juicio del Mediador o Mediadora Confidencial, a partir de la información recibida y previa consulta al Especialista en Igualdad, no hay evidencias de acoso y la persona afectada decide no presentar denuncia interna, se **cerrará y archivará el caso**.
 - 4.2 Si el Mediador o Mediadora Confidencial, valorada la gravedad del caso, considera que el mismo se puede solucionar sin pasar a la siguiente fase del procedimiento, lo planteará a la Comisión de Igualdad para adoptar las actuaciones que se estimen convenientes. Si desde la Comisión de Igualdad se opta por una resolución **informal**, la finalidad de la misma será, siempre que sea recomendable y según la gravedad de los casos, conseguir la interrupción del acoso sexual o por razón de sexo y alcanzar una solución

aceptada por ambas partes. Si la persona acosada no quedara satisfecha con la solución propuesta o la misma es incumplida por el supuesto acosador/a, la persona acosada podrá optar por la **denuncia formal**, iniciándose la siguiente fase del procedimiento.

4.3 Si la persona afectada decide no presentar denuncia formal, pero a juicio del Mediador o Mediadora Confidencial hay evidencias de la existencia de una situación de acoso, lo pondrá en conocimiento de la Comisión de Igualdad, que de oficio se iniciará la siguiente fase del procedimiento (**denuncia formal**).

4.4 Si la persona afectada decide presentar **denuncia formal**, el mediador o mediadora Confidencial le ofrecerá asesoramiento y apoyo para redactar la denuncia y se iniciará la siguiente fase del procedimiento.

3.2 FASE 2ª: DENUNCIA FORMAL E INVESTIGACIÓN.

Se iniciará a través de la denuncia formal o como continuación de la Fase 1ª.

En caso de que la persona afectada decida presentar denuncia formal y el Mediador o Mediadora Confidencial considere que hay alguna evidencia de la existencia de una posible situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, le ofrecerá asesoramiento y apoyo para redactar la denuncia e iniciar así esta segunda fase. Se establecerá un **modelo de denuncia** (Documento Anexo número 1), poniéndolo a disposición de la personas trabajadoras en la intranet o a través de sus representantes.

1. Inicio.

La investigación se iniciará a partir de la denuncia realizada por la persona que considere estar siendo objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo, o bien por cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

En la denuncia se expondrán los hechos y los efectos que el acoso ha tenido sobre la persona afectada de forma detallada.

Dicha denuncia se tiene que presentar por escrito mediante el modelo de denuncia (Documento Anexo número 1) que irá dirigida en última instancia a la atención de la Dirección de Recursos Humanos. Para guardar la confidencialidad, dicha denuncia se presentará en sobre cerrado. Desde el momento en que la persona responsable de Recursos Humanos reciba la denuncia emitirá un acuse de recibo y comenzarán a contar los plazos de resolución del procedimiento.

Si la denuncia se presentase ante cualquier miembro de los Representantes legales de las personas Trabajadoras o de la Comisión de Igualdad, éstos lo remitirán a la Dirección de Recursos Humanos para que emita el acuse de recibo.

Posteriormente, se trasladará la denuncia a la Comisión de Igualdad, que será la encargada de constituir en ese momento la Comisión de Valoración para abordar ese posible caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

La investigación también se iniciará en el caso de que la persona que considere estar siendo objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo, o bien aquella persona o personas que hayan advertido una conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo, no quieran poner denuncia formal pero la Comisión de Igualdad determine que existen evidencias de un posible caso de acoso. En este caso deberá constar en el informe final que la investigación se ha iniciado de oficio por la Comisión de Igualdad.

2. Investigación.

La Comisión de Valoración, iniciará las investigaciones preliminares, tras lo cual, de manera inmediata, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, dando plazo para contestar a la misma.

La Comisión de Valoración llevará a cabo la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas

con los interesados/as, periciales, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

Siempre que se considere necesario, se contará con el asesoramiento externo o se realizarán las consultas pertinentes al Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha u otros organismos o entidades externas.

En la realización de las tomas de declaración, en las que se escuchará a las partes y a los testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención, se observarán las siguientes pautas:

- a. Presentación de la persona que entrevista, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.
- b. Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con ninguna de las partes.
- c. Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.
- d. Analizar el relato y las vivencias presentadas.
- e. Aclarar las respuestas neutras o generales, como "lo normal", "como siempre", "no me informan".
- f. Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.
- g. Resumir el orden cronológico del relato.
- h. Nunca utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.
- i. Las entrevistas comenzarán, por este orden, con la persona denunciante, los testigos por ella propuestos, la persona denunciada y, en su caso, con los testigos que esta última proponga.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, sólo tratará con la persona elegida como Mediador o Mediadora Confidencial y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su

confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Las personas implicadas podrán estar acompañadas durante todo el proceso por una persona Representante legal de las personas trabajadoras u otra persona con conocimiento de los hechos.

La Comisión de Valoración es la responsable de la gestión y custodia en la Dirección RRHH, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos que se generen en esta fase (comunicado, documentos aportados por la persona afectada, resumen de entrevistas, informe, etc.).

En el plazo máximo de veinte días naturales, contados a partir del acuse de recibo de la denuncia, la Comisión de Valoración, finalizada la investigación, procederá a la resolución del caso.

Medidas cautelares

En los casos de denuncia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, en función del riesgo y/o daño a la persona acosada, una vez se haya iniciado el procedimiento y hasta el cierre del mismo y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión de Valoración solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas 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.

La adopción de estas medidas se hará de una manera personalizada y coordinada con todos los agentes que intervienen en este Protocolo. La implementación de estas medidas tendrá que ser aceptada por la persona acosada.

Se situará la persona acosada en el centro de atención para garantizar una atención integral de asistencia, protección, recuperación y reparación adecuada y evitar la victimización secundaria (o revictimización).

3.3 FASE 3ª: RESOLUCIÓN.

- Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, se procederá al archivo de la denuncia.

La Comisión de Valoración comparecerá, a petición de la Dirección de la Empresa si así lo solicitara, en caso de detectarse alguna incidencia en el procedimiento.

- Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, la Comisión de Valoración elaborará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que se tienen que hacer constar, la causa de la denuncia y los hechos constatados, las conclusiones alcanzadas tras el proceso de investigación y las propuestas para la solución del problema, incluyendo las medidas correctoras que se derivan en su caso: de tipo organizativo como cambio de lugar o de centro de trabajo y, si corresponde, la apertura de un expediente sancionador haciendo constar la falta, el grado de la sanción y las circunstancias agravantes, si las hubiera.

En caso de que cualquiera de las partes solicite copia del informe, la Comisión de Valoración elaborará un informe resumido en aras de cumplir con la garantía de confidencialidad.

Si la Comisión de Valoración considera que los hechos pudieran ser constitutivos de delito, dará traslado a la Dirección de la Empresa y ésta una vez valorado dará traslado al Ministerio Fiscal.

La Comisión de Valoración notificará el informe a la Comisión de Igualdad y a la Dirección de la Empresa. La Comisión de Igualdad supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas por parte de la Empresa.

Asimismo desde la Comisión de Igualdad se dará traslado a las partes afectadas de la resolución del caso.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización paralela o posterior, de las vías administrativas y/o judiciales.

4 CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- El contrato de la víctima no sea indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso como becario o becaria en prácticas de la víctima.

Podrán considerarse circunstancias agravantes cualificadas el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución de conflictos. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

5 FALTAS Y SANCIONES

Todas las conductas de acoso serán siempre calificadas como falta laboral, considerándose falta laboral muy grave.

La tipificación de faltas se ajustará a la normativa vigente y a lo regulado en el Convenio Colectivo.

La Comisión de Valoración, en función de la investigación realizada y las características de las faltas cometidas, propondrá la sanción o sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad y la gravedad que se estipule, ajustándose a la normativa vigente y a lo regulado en el convenio colectivo.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la sanción incluirá las medidas oportunas para que el acosador o acosadora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, habiendo tenido la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

La Comisión de Igualdad supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Dirección de la Empresa.

Las denuncias realizadas que se demuestren intencionadamente falsas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

VII DIVULGACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL PROTOCOLO

El objetivo principal es evitar los casos de acoso sexual y por razón de sexo, por ello resulta fundamental como medida preventiva la divulgación del mismo. Por tanto, la Dirección en colaboración con la Representación Legal de los Trabajadores, lo pondrán en conocimiento de todos los trabajadores/as, utilizando todos los mecanismos posibles para ello:

- Colocar un ejemplar en la Intranet de CMM.
- Publicar su contenido a través de los medios de Comunicación de la empresa: correo electrónico, tablón de anuncios, Pantalla CMM, Portal de Transparencia.

Además, las partes firmantes procederán a preparar una guía destinada a todos los/as trabajadores/as de CMM sobre el presente protocolo, así como sobre el funcionamiento del procedimiento en materia de acoso que se inicia con la denuncia.

El presente protocolo se distribuirá y deberá entregarse y poner a disposición de:

- Dirección de la Empresa.
- Direcciones, Jefaturas, Mandos, Coordinadores, etc.
- Responsables de áreas (editores, co- editores, etc.).
- Servicio de Prevención.
- Delegados de Prevención.
- Todos los trabajadores/as de CMM.
- Todos los trabajadores/as de empresas externas que desempeñen sus funciones tanto en Centros de Trabajo de CMM como en centros de trabajo compartidos.

VIII PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

Tanto CMM como todas las personas implicadas en un supuesto de acoso sexual o de acoso por razón de sexo (persona acosada, presunta persona acosadora, testigos Mediador/a Confidencial, miembros de la Comisión de Igualdad, Representantes de la Empresa que tengan conocimiento, Representantes legales de las personas Trabajadoras etc.), están obligados a guardar secreto profesional respecto a los datos de carácter personal de los que haya podido tener conocimiento por razón del procedimiento de acoso, obligación que subsistirá aún después de la finalización del mismo, de conformidad con el artículo 5 del Reglamento General 2016/679, 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.

Al ser un tema en el que se da el tratamiento de datos de carácter personal se deberá respetar en su integridad el Reglamento General 2016/679, 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, y su normativa de desarrollo.

ANEXOS

ANEXO 1. MODELO DE DENUNCIA FORMAL POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE:			
	Persona afectada		
	Mando intermedio / Responsable		
	Trabajador o trabajadora		
	Representante legal de las personas trabajadoras		
	Recursos Humanos		
	Comisión de Igualdad		
	Unidad/Departamento de la persona afectada (indicar)		
	Otros (indicar):		
TIPO DE ACOSO:			
	Sexual		
	Por razón de sexo		
	Otras discriminaciones (especificar)		
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA:			
Nombre y apellidos			
NIF			
Sexo	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Mujer
Puesto de trabajo			
Centro de trabajo / Departamento			
Vinculación laboral / Tipo de contrato			
Categoría profesional / nivel			
Antigüedad en el puesto de trabajo			
Teléfono de contacto			
Email			
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:			

En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos:

DOCUMENTACIÓN ANEXA:

	NO
	SI (Especificar)
	En el caso de testigos se deberá indicar su identificación cuando aporten pruebas

SOLICITUD:

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al Acoso Sexual y/o Acoso por razón de Sexo del Ente Público de Radio Televisión de Castilla – La Mancha

LOCALIDAD Y FECHA:	FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA
---------------------------	---------------------------------------

Este documento deberá ser entregado a la Dirección de RRHH.

A LA COMISIÓN DE IGUALDAD.

PROTECCIÓN DE DATOS. En cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento General 2016/679, 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, Radio Televisión de Castilla – La Mancha, como Responsable del Tratamiento, le informa de que los datos personales obtenidos mediante la cumplimentación de este documento/impreso/formulario y demás que se adjuntan, van a ser tratados con la finalidad tramitar la denuncia. Los datos personales no serán comunicados a terceros, salvo que exista obligación legal de hacerlo, y serán conservados mientras se mantenga la finalidad para la cual fueron recabados y, a continuación, se conservarán por los periodos legalmente previstos para cada caso, todo ello sin perjuicio de su derecho de supresión u oposición, siendo debidamente bloqueados, de conformidad con lo previsto en la normativa aplicable. El interesado puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación del tratamiento y, cuando legalmente proceda, portabilidad, mediante el envío a ENTE PÚBLICO DE RADIO-TELEVISIÓN DE CASTILLA-LA MANCHA de una solicitud a la dirección antes referenciada indicando el derecho que ejercita y aportando una fotocopia por las dos caras de su DNI o documento legal de identificación de su identidad. El interesado queda informado del derecho que les asiste a presentar una reclamación en España ante la Agencia Española de Protección de Datos (www.agpd.es) así como a solicitar ante dicho organismo información y tutela sobre el ejercicio de sus derechos.

ANEXO 2. MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS

D./D^a. _____, habiendo sido designado por CMM para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

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

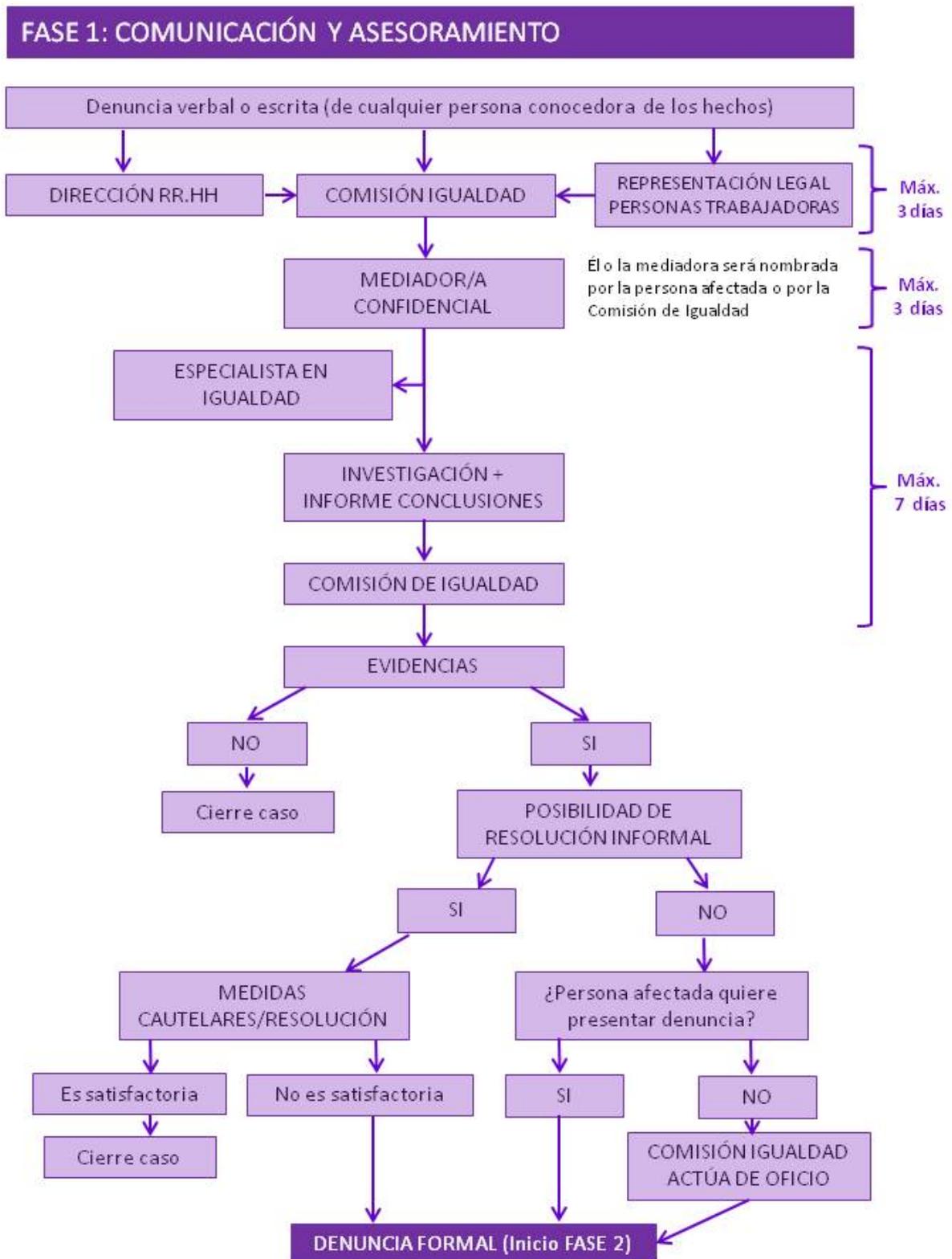
- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas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

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

En _____ a _____ de _____ de _____

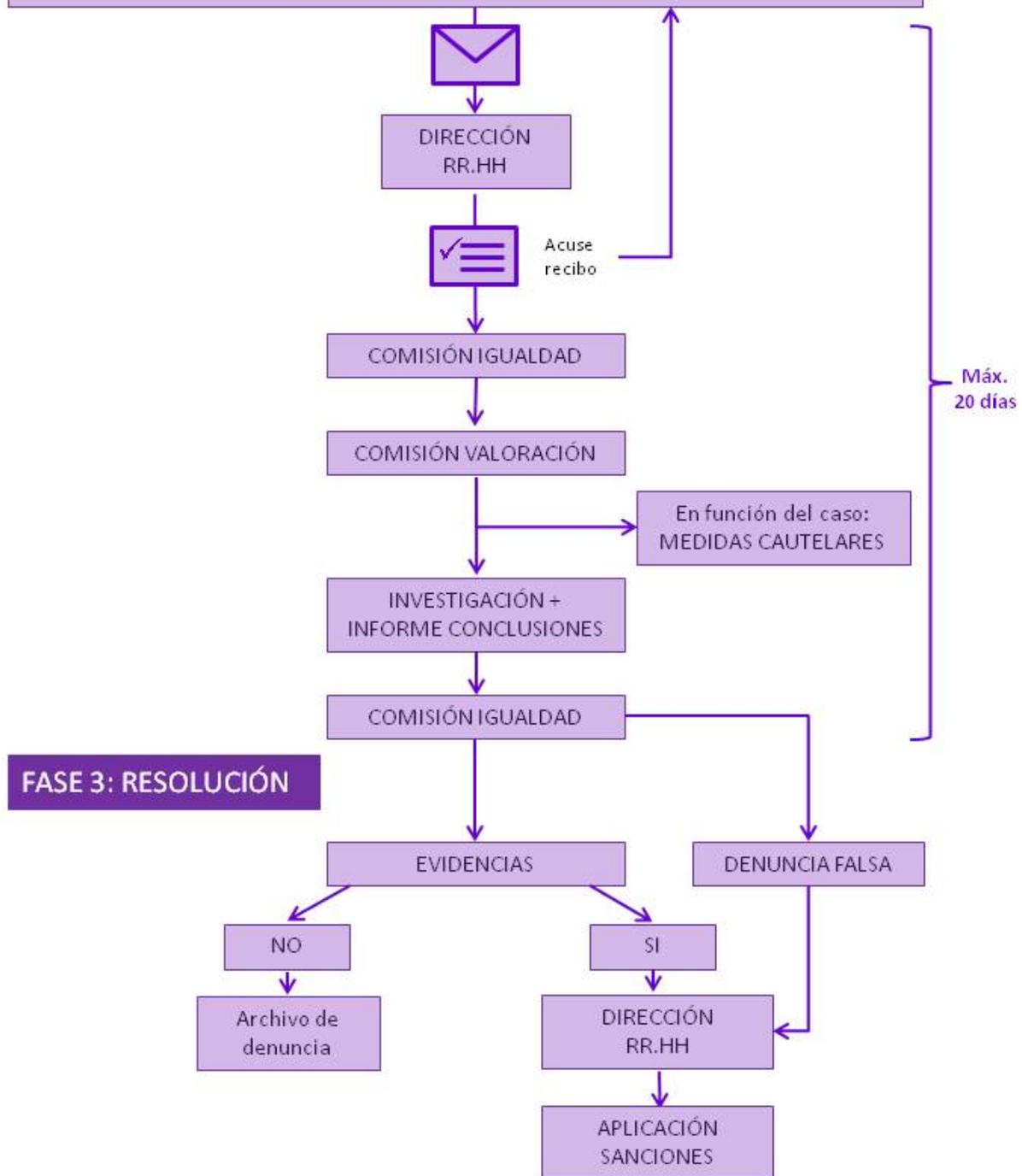
Firmado:

ANEXO 3. MODELO RESUMEN DEL FLUJO DEL PROCEDIMIENTO



FASE 2: DENUNCIA FORMAL E INVESTIGACIÓN

PERSONA AFECTADA, CUALQUIER PERSONA CONOCEDORA DE LOS HECHOS, C. IGUALDAD o REPRESENTACIÓN LEGAL PERSONAS TRABAJADORAS ENTREGA DENUNCIA POR ESCRITO (Modelo denuncia en sobre cerrado)



ANEXO 4. RECURSOS Y BIBLIOGRAFÍA

1. Manual de Referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad: www.igualdadeneempresa.es Junio 2015
2. Protocolo anterior vigente para la Prevención del Acoso Moral y Sexual.
3. Protocolo de Actuación contra el Acoso sexual y por razón de sexo en RTVA, en Canal Sur Televisión, S.A. y en Canal Sur Radio, S.A.
4. Protocolo de Prevención y actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo de la Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales y la Sociedad Pública de Radiodifusión y Televisión Extremeña S.A.U.
5. Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo (sexista) y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género de la Universidad Complutense de Madrid.
6. Guía de elaboración del Protocolo para la Prevención y abordaje del Acoso sexual y por razón de sexo en la Empresa del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña.
7. Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa de CCOO.
8. Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo. Edita Emakunde/ Instituto Vasco de la mujer. Junio 2011.
9. Reglamento Interno de la Comisión de Igualdad para el Grupo RTVCM.

ANEXO 5. NORMATIVA APLICADA

1. Directiva 2006/54/CE de 5 de julio de Aplicación del principio de igualdad de oportunidades de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación
2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
3. Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo
4. Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131 de 27 de noviembre de 1991
5. RGPD, Reglamento General de Protección de Datos.
6. 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.
7. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.