



**PROTOCOLO DE ADHESIÓN DE LA CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE,
ADMINISTRACIÓN LOCAL Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO AL PROTOCOLO
GENERAL DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A TODOS LOS TIPOS DE
ACOSO EN EL TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE
MADRID Y LOS ÓRGANOS PÚBLICOS VINCULADOS O DEPENDIENTES DE
ELLA**

Por Acuerdo de 9 de mayo de 2017 el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid, aprueba expresa y formalmente el Acuerdo de 19 de abril de 2017 de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid, por el que se aprueba el Protocolo General de Prevención y Actuación frente a todos los tipos de acoso en el trabajo de la Administración de la Comunidad de Madrid y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

La Administración de la Comunidad de Madrid y las Organizaciones Sindicales firmantes de dicho Acuerdo, CCOO ,FSP-UGT, CSIT-Unión Profesional y CSI-F han coincidido en la necesidad de establecer un modelo de actuación común en el ámbito de las relaciones laborales que, partiendo del principio de "tolerancia cero" frente a cualquier tipo de acoso en el trabajo, propugne medidas y estrategias preventivas y proporcione, a su vez, un procedimiento de actuación para atajar, en su caso, las mismas, así como un sistema de garantías y apoyos suficientes para todos los empleados públicos.

La Consejería de Medio Ambiente, Administración Local y Ordenación del Territorio y las Organizaciones Sindicales firmantes del Protocolo General en el ámbito de la misma, se adhieren a dicho Protocolo y declaran formalmente el rechazo a todo tipo de acoso (psicológico, sexual, por razón de sexo, orientación sexual o discriminatorio) que pudiera producirse en cualquiera de sus centros de trabajo sin atender a quien sea la víctima o el acosador ni cuál sea su rango jerárquico y teniendo como objetivo establecer medidas preventivas que lo eviten, procedimientos formales e informarles que ayuden a resolverlo en caso de que se produzca y pautas para la recuperación del proyecto de vida personal y profesional de las personas que lo sufran.

Asimismo los firmantes de este acuerdo reconocen y declaran la necesidad de prevenir las conductas de acoso en el trabajo, de imposibilitar su aparición y de erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo y declaran como principio básico el derecho de los empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno y recordando que los mismos, de producirse, podrán ser calificados de falta muy grave.



I. OBJETO DEL PROTOCOLO Y AMBITO DE APLICACIÓN.

El objeto de este protocolo es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir cualquiera de las modalidades de acoso, que vienen recogidas en el Acuerdo de 19 de abril de 2017 de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid, en el ámbito de la Consejería de Medio Ambiente, Administración Local y Ordenación del Territorio.

De este protocolo quedan excluidas las empresas externas contratadas. En todo caso si se produjera un acoso entre empleados y personal de una empresa externa contratada se aplicará el R.D. 171/2004 en materia de Coordinación de Actividades Empresariales.

II. PRINCIPIOS A LOS QUE DEBE AJUSTARSE LA ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN FRENTE A CUALQUIERA DE LAS FORMAS DE ACOSO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Esta Consejería declara que rechaza todo tipo de conducta que sea constitutiva de acoso, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quien sea la víctima o el acosador ni cual sea el rango jerárquico, y manifiesta su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, declarando como principio básico el derecho de los empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno y recordando que los mismos, de producirse, podrán ser calificados de falta muy grave.

Igualmente, el citado Protocolo es el instrumento por el que la Consejería de Medio Ambiente, Administración Local y Ordenación del Territorio canaliza el cumplimiento de las medidas específicas respecto del personal funcionario y laboral establecidas en el artículo 23 de la Ley 5/2005 Integral contra la Violencia de Género que incluye el acoso sexual en el ámbito laboral como un tipo de violencia de género y las medidas preventivas y de protección en el ámbito laboral y profesional de la propia administración contempladas en el artículo 44 de la Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.

La Consejería se compromete a implantar los siguientes principios:

- A promover una cultura corporativa de prevención y erradicar todo tipo de acoso, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización dirigidas a todas las personas comprendidos en el ámbito de aplicación de este protocolo.
- A mediar e investigar de conformidad con lo previsto en este protocolo en relación con cualquier queja o denuncia de conducta que pueda ser constitutiva de acoso, salvaguardando las garantías de objetividad, seriedad confidencialidad y celeridad.



- c) A sancionar a quien resulte responsable de una conducta de acoso.
- d) A asesorar a quienes presenten una denuncia o queja de acoso o violencia, y a apoyar a quienes, después de seguirse el procedimiento establecido, quede probado sufriera algunas de esas conductas con la finalidad de que recuperen su proyecto de vida personal y profesional.
- e) A ofrecer el soporte necesario para la actuación coordinada de los asesores y asesoras confidenciales y a garantizar el ejercicio independiente de sus funciones, salvaguardando su indemnidad frente a eventuales represalias procedentes de cualquier persona.
- f) A garantizar la difusión de este protocolo, de manera que llegue a todos los empleados, y a hacerlo público de la página web, colocándolo en un lugar visible y accesible y con la posibilidad de descargarlo desde la página web.

En la aplicación de este protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes derechos y obligaciones de los empleados públicos ante cualquier tipo de acoso:

- a. Cualquier empleado tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso que conozca.
- b. La persona afectada por un hecho de acoso podrá denunciarlo y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.
- c. Todo responsable público está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso en el ámbito de su competencia.
- d. La aplicación de este protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas (Inspección de Trabajo u otras) y judiciales previstas en la ley.

Se debe cumplir con las siguientes garantías en el procedimiento:

- a) Respeto y protección a las personas: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas interesadas que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por ese motivo. Los afectados podrán ser asistidos por algún delegado de prevención o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento si así lo requieren.



- b) Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.
- c) Diligencia: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- d) Contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- e) Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la Consejería u Organismo afectado deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.
- f) Protección de la salud de las víctimas: La organización deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los empleados públicos afectados.
- g) Prohibición de represalias: Deben prohibirse 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.

El procedimiento de actuación será el contemplado en el PROTOCOLO GENERAL DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A TODO LOS TIPOS DE ACOSO EN EL TRABAJO (BOCM DE 23 de mayo de 2017), si bien con las especificaciones que se indican a continuación:



III. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

1. Primera fase.

a. Iniciación del procedimiento:

El procedimiento de actuación frente a los distintos casos de posible acoso se inicia a partir de la presentación de la solicitud de intervención recogida en el ANEXO I, que estará accesible en la Intranet de la Consejería.

La solicitud se podrá presentar en un sobre cerrado (siempre y cuando se posibilite el registro de la misma) en cuya portada figurará la identificación de la persona que la formula y dentro del mismo el resto de documentos que considere necesario aportar, para garantizar así la confidencialidad y el sigilo y evitar el mal uso de la información o victimización.

a) Legitimación.

Para iniciar el procedimiento, estarán legitimados:

- La persona afectada o su representante legal.
- Los delegados de prevención y los representantes de los empleados de la Consejería. Asimismo los delegados sindicales estarán legitimados en relación con los miembros de su sección sindical.
- Cualquier empleado que tenga conocimiento de una presunta conducta de acoso en el entorno laboral.
- El Jefe de la Unidad afectada podrá actuar de oficio en aquellos casos en los que se tenga conocimiento de una presunta conducta de acoso.

b) Contenido.

La denuncia deberá contener, en su caso, como datos mínimos:

- Nombre y apellidos, DNI, domicilio a efectos de notificaciones, teléfono, dirección del correo electrónico, etc..., del denunciante.
- En el supuesto de no coincidir el denunciante y sujeto objeto de presunto acoso, identificación de la persona o personas que estén sufriendolo.
- Descripción de los hechos, aportación de documentos con valor probatorio si los hubiera, referencia de testigos, etc.
- El consentimiento del afectado en el supuesto de no ser éste quien formule la denuncia.
- Identificación del presunto acosador.



c) Destinatario.

El escrito o comunicación de denuncia se dirigirá, en atención al destino del denunciante al titular del Centro Directivo donde preste sus servicios (Secretaría General Técnica, Direcciones Generales.).

d) La unidad receptora tras un primer análisis de los datos objetivos del caso podrá:

- Proponer no admitir a trámite la denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. Esta propuesta será motivada y se remitirá a la Secretaría General Técnica para su Resolución y notificación a la persona que formuló la denuncia.
- Iniciar la tramitación según lo previsto en el protocolo, dando cuenta a la Secretaría General Técnica y al Servicio de Prevención. En todo momento se observará la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas. El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo

establecido en la Ley Orgánica 12/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

b. Indagación y valoración inicial.

a) Cuando sea aceptado a trámite, el Centro Directivo en donde esté destinado el denunciante, iniciará las actuaciones necesarias para el esclarecimiento de los hechos:

- Solicitando los informes que estime oportunos.
- Promoviendo la comparecencia de las partes.
- La declaración de testigos.
- Comunicando la activación del protocolo al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid.

b) Para garantizar la protección de las personas implicadas en el proceso y previa audiencia de las mismas, podrá adoptar las medidas o diligencias cautelares que estime necesario, con carácter provisional, con el único fin de evitar posible mayores perjuicios, entre ellas las relativas a la separación o movilidad de las personas con el fin de evitarles mayores perjuicios, dando cuenta a la Secretaría General Técnica.



c) El Servicio de Prevención de riesgos laborales de la Comunidad de Madrid, remitirá informe con los antecedentes que se dispusiera sobre la situación previa de los riesgos psicosociales de la unidad o centro de trabajo afectado, sin perjuicio de la debida protección de los datos de carácter personal.

d) Además, la Secretaría General Técnica de la Consejería, podrá solicitar el asesoramiento necesario sobre la orientación del caso al Servicio de Prevención.

e) En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo, podrá ser necesario proceder a entrevistar a los afectados (denunciante y denunciado) y en su caso a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En ella tanto el denunciante como el denunciado podrán ser acompañados y asistidos, si así lo solicitan expresamente, por un representante sindical o por la persona que designen.

f) En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

g) Al finalizar la indagación previa, se emitirá un informe-propuesta de valoración inicial, con las actuaciones practicadas, las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma.

h) Este informe-propuesta deberá ser emitido en un plazo máximo de diez días naturales desde que se presentó la denuncia.

El Centro Directivo competente, remitirá la propuesta de Resolución a la mayor urgencia a la Secretaría General Técnica.

c. Elaboración de las propuestas resultantes del informe de valoración inicial.

A la vista del informe- propuesta inicial, la Secretaría General Técnica de la Consejería de Medio Ambiente, Administración Local y Ordenación del Territorio, deberá adoptar alguna de las siguientes alternativas:

- 1) Archivo de la denuncia motivada por alguna de los siguientes supuestos:
 - a. Desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma).
 - b. Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - c. Que por actuaciones previas de cualquier tipo (mediadoras, conciliatorias, organizativas u otras) se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.



- 2) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta a los diferentes supuestos de acoso en el entorno laboral, y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- 3) Si del referido informe-propuesta se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u organizativo se aplicará, si procede, alguna de las siguientes medidas:
- a. Si se trata de una situación de conflicto interpersonal (aquel que tiene lugar entre dos o más personas por razones que no son estrictamente laborales, pero que repercuten sobre la dinámica de trabajo): activar los mecanismos de resolución de conflictos interpersonales, si existen, o proponer la actuación de un "mediador", admitido por las partes.
 - b. Si se trata de otros supuestos de conflicto organizativo (aquel que tiene lugar entre dos o más personas por razón de las condiciones en que se organiza el trabajo): aplicar las medidas correctoras de carácter organizativo o técnico que aconseje el informe de valoración inicial, si procede.
- 4) Indicios claros de alguno de los supuestos de acoso en el entorno laboral: cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de cualquiera de los supuestos de acoso en el entorno laboral, la Secretaría General Técnica de la Consejería de Medio Ambiente, Administración Local y Ordenación del Territorio, podrá proponer la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, solicitando al Centro Directivo de destino del denunciante propuesta de designación de Instructor y Secretario del mismo, así como dará traslado de las actuaciones del Ministerio Fiscal por la posible comisión de un delito y aplicará si procede, medidas correctoras de la situación.
- 5) Presunción o indicios de posible acoso laboral, con base en el informe inicial emitido: si del informe de valoración inicial, que habrá considerado la naturaleza de la denuncia e incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada, se presumiera razonablemente que existen indicios de acoso laboral, contra el empleado público, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, el titular de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Medio Ambiente, Administración Local y Ordenación del Territorio, trasladará dicho informe inicial y toda la información disponible a un "Comité Asesor para situaciones de acoso", constituido al efecto, al que se hace referencia más adelante, continuando el procedimiento establecido en este protocolo.
- 6) Todas las resoluciones a que se refiere este procedimiento indicarán el tipo de reclamación o recurso que procede contra ellas y el plazo para interponerlo.



2. Constitución de un Comité Asesor.

a. Constitución de un Comité Asesor: En el caso de que del informe-propuesta de valoración inicial determine que existe presunción de acoso, motivará que se constituya un Comité Asesor en el plazo de diez días hábiles, en los términos establecidos en el Anexo II:

- i. Un representante de la administración nombrado por el titular de la Secretaría General Técnica de la Consejería donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.
- ii. Un Técnico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales competente, preferentemente de la especialidad de ergonomía y psicología aplicada.
- iii. Un delegado de prevención o representante de los empleados públicos.
- iv. Un experto designado al efecto.

Los componentes del grupo serán designados por la Secretaría General Técnica de la Consejería, y en su caso, a propuesta de los delegados de prevención en el caso del delegado de prevención.

En la constitución del Comité Asesor, además de nombrarse los miembros del mismo, se designará a uno de ellos como instructor.

Serán de aplicación las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en el artículo 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

b. Investigación: Reunido el Comité Asesor, a la vista del informe-propuesta de valoración inicial puede determinar:

- i. Dar por terminada la investigación si no se aprecia indicios de acoso laboral.
- ii. Si el Comité Asesor acuerda continuar el procedimiento, el instructor de dicho Comité realizará las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso. Al término de dicha investigación, el instructor elaborará un informe que presentará al Comité Asesor. El plazo para recabar información y elaborar el informe correspondiente no será superior a quince días naturales. Todas las Unidades vinculadas con la Administración de la Comunidad de Madrid tendrán la obligación de colaborar con el instructor a lo largo de todo el proceso de investigación.



- c. Elaboración del Informe de Conclusiones del Comité Asesor: Finalizada la investigación del Comité Asesor, el instructor del procedimiento remitirá el informe de conclusiones al titular de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Medio Ambiente, Administración Local y Ordenación del Territorio.

Dicho responsable, a la vista del informe, en el plazo de quince días naturales podrá:

- i. Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, se pueden proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.
- ii. Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar si proceden medidas correctoras de la situación.
- iii. Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos por los empleados públicos, contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.
- iv. Si se detecta otra falta distinta al acoso, se propondrán acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

3. Denuncias infundadas o falsas.

En el caso de que del informe de valoración inicial o el emitido por el Comité Asesor resulte que la denuncia se ha realizado de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Secretaría General Técnica de la Consejería de Medio Ambiente, Administración Local y Ordenación del Territorio, podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

4. Información.

Con carácter general, se informará a los interesados de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de las resoluciones adoptadas. Asimismo se informará también al Comité de Seguridad y Salud de la Consejería de Medio Ambiente, Administración Local y Ordenación del Territorio, preservando la intimidad de las personas.



IV. SEGUIMIENTO Y CONTROL.

La Secretaría General Técnica de la Consejería de Medio Ambiente, Administración Local y Ordenación del Territorio, llevará en un registro los informes de conclusiones y los remitirá a los titulares de los órganos que tengan competencia para realizar las medidas que en dichos informes se propongan. Asimismo realizará un seguimiento estadístico de los casos de acoso realmente producidos en los órganos u oficinas de su ámbito e informará al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid para el conocimiento y seguimiento general de estos casos y al Comité de Seguridad y Salud de la Consejería.

El seguimiento de la ejecución y el cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a la Secretaría General Técnica de la Consejería de Medio Ambiente, Administración Local y Ordenación del Territorio debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación a las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas facilitándole el acceso o la información sobre los recursos asistenciales disponibles. Cuando sea precisa asistencia sanitaria emitirá parte de accidente de trabajo para su atención por la entidad gestora en materia de contingencias profesionales (INSS, Mutua Colaboradoras, UPAM, MUFACE, etc...), que proporcionarán toda la asistencia sanitaria debida, incluyendo en su caso la psicológica, que siempre será gratuita.

Se deberá prestar también una atención especial y evitar posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo después de una denuncia de acoso, cuando se produce la reincorporación del empleado público a su puesto o entorno de trabajo, haya estado o no de baja laboral.



V. MEDIDAS DE ACTUACIÓN ESPECÍFICAS EN LOS SUPUESTOS DE ACOSO SEXUAL.

1. Nombramiento de la persona asesora.

A efectos de dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 23.2 de la Ley 5/2005, de 20 de diciembre, la Dirección General con competencia en materia de Función Pública, en relación con las situaciones de acoso sexual, que pudieran sufrir las empleadas públicas de la Comunidad de Madrid, nombrará entre su personal adscrito destinado en el Área de Inspección de Servicios, preferentemente mujer y agente de igualdad o en su defecto con conocimientos en género preferentemente mujer, la figura de una persona asesora que específicamente habrá de llevar a cabo, en su caso, labores de asesoramiento e información ante posibles situaciones de acoso sexual, conforme al protocolo de actuación que asimismo se adopta a tal fin en el presente apartado.

Asimismo las empleadas públicas podrán acudir al asesoramiento especializado que proporciona la Dirección General de la mujer.

2. Protocolo de actuación de la persona asesora en posibles situaciones de acoso sexual.

Las actuaciones de la persona asesora se regirán por los siguientes principios generales o pautas de actuación:

- a. La tramitación de cualquier "denuncia", incluidas las relativas a un posible acoso sexual, seguirán con carácter ordinario el cauce procedimental general previsto para su tramitación recogido en el presente protocolo.

No obstante lo anterior, en el caso en el que la situación en la que se encuentra la empleada pública en un primer momento no pudiera ser calificada de acoso sexual, pero se diera la circunstancia de que si no se actuase podría acabar deteriorándose el clima laboral y adquirir dicha calificación, se podrá acudir a la asesora designada a estos efectos.

- b. La "solicitud de intervención" deberá presentarse por escrito directamente por la propia interesada con carácter voluntario y estará dirigida a la persona asesora sin que se requiera de ningún cauce formal para ello.
- c. La intervención de la persona asesora habrá de producirse, en todo caso, con carácter previo a cualquier tipo de "denuncia" y finalizará de forma inmediata en cuanto se tenga conocimiento de que la interesada optara por presentarla o si descubre indicios de acoso sexual.



En este último supuesto, la persona asesora instará a la empleada a que ponga la correspondiente "denuncia" y le informará del procedimiento y de los derechos que ostenta conforme a lo previsto con carácter ordinario en el presente protocolo.

- d. La persona asesora podrá intervenir únicamente al objeto de proporcionar pautas de actuación y propuestas que ponga fin a la situación y eviten que pueda seguir produciéndose en el futuro.

Entre estas actuaciones de carácter informal que podrá llevar a cabo la persona asesora, podrá proponer un acto de mediación entre la persona presuntamente acosada y el presunto denunciado al que podrán acudir voluntariamente de forma conjunta o por separado, a fin de alcanzar posibles acuerdos entre las partes y posibilitar el cauce de comunicación entre ellos.

- e. La persona asesora una vez finalizada su labor, informará en su caso a los interesados de las actuaciones llevadas a cabo y los resultados obtenidos a título meramente informativo.

Cualquier persona que se sienta acosada sexualmente podrá acudir a este servicio de asesoramiento.



VI. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO.

En el plazo de tres meses desde la firma del presente acuerdo se constituirá una Comisión de Seguimiento del mismo entre representantes de la administración y de los sindicatos firmantes cuya finalidad será vigilar el cumplimiento e interpretar el contenido del mismo.

VII. VIGENCIA.

El presente protocolo surtirá efectos a partir del día siguiente de su firma.

Madrid, 21 de febrero de 2018

Secretario General Técnico

Fdo. Fernando Moya Lorente

Sección Sindical U.G.T.

Fdo. Miguel Ángel Hontoria Suarez.

Sección Sindical CSIT-UP

Fdo. Jorge Fausto Delgado Mora

Sección Sindical CC.OO.

Fdo. Pablo Quiñones Cervantes.

(Secretario Sección)

Fdo. Miguel Gimeno Victoria.

(Delegado de Prevención)

Fdo. Manuel Álvarez García.

(Delegado de Prevención)

Fdo. Henar Santamaría Enebral

Sección Sindical CSIF

Fdo. José Ignacio Herce Álvarez

Fdo. Javier María Reche Ajubita



ANEXO I

**DENUNCIA PARA LA SOLICITUD DE LA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO POR ACOSO DE LA
COMUNIDAD DE MADRID**

SOLICITANTE

Persona afectada

Unidad directiva afectada

Representantes de los empleados

Delegado sindical

Delegado de prevención

Otros

TIPO DE ACOSO

Psicológico

Sexual

Por razón de sexo

Por razón de la orientación sexual

Otras discriminaciones

DATOS PERSONALES DEL SOLICITANTE

Nombre y apellidos

NIF

Sexo

Teléfono de contacto

H M

DATOS PROFESIONALES DEL SOLICITANTE

Cargo/Unidad administrativa

Centro de trabajo

Consejería/Organismo

Vinculación laboral

Funcionario Carrera

Funcionario Interino

Laboral fijo

Laboral Temporal

Estatutario

Escala/categoría

Grupo

Nivel

Tipos de ocupación desarrollada

Cargo

Antigüedad en el puesto



Comunidad de Madrid

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA, EN CASO DE SER DISTINTA AL SOLICITANTE

Nombre y apellidos

NIF

Sexo

Teléfono de contacto

H M

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA, EN CASO DE SER DISTINTA AL SOLICITANTE

Cargo/Unidad administrativa

Centro de trabajo

Consejería/Organismo

Vinculación laboral

Funcionario Carrera

Funcionario Interino

Laboral Fijo

Laboral Temporal

Estatutario

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

SI (Especificar)

NO

SOLICITUD

Solicito la activación del Protocolo para la prevención, actuación y la resolución de acoso psicológico, sexual, por razón de sexo u orientación sexual y otras discriminaciones en el trabajo.

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

D.N.I.

El tratamiento de la información recogida en esta solicitud se registrará por lo establecido en la Ley Orgánica, de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal.

En caso de que la persona que formula la denuncia sea distinta al presuntamente acosado se deberá acompañar la correspondiente autorización o consentimiento por parte de éste.



ANEXO II

COMITÉ ASESOR

1. Composición:

- a) Un representante de la administración nombrado por el titular de la secretaría general técnica de la consejería, gerencia del organismo o el órgano establecido en el ámbito docente, de justicia o sanitario en la organización donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.
- b) Un técnico de servicio de prevención de riesgos laborales competente, preferentemente de la especialidad de ergonomía y psicología aplicada.
- c) Un delegado de prevención o representante de los empleados públicos.
- d) Un experto designado al efecto.

Los componentes del grupo serán designados por la secretaria general técnica de la consejería, gerencia del organismo o el órgano establecido en el ámbito docente, de justicia o sanitario, y en su caso, a propuesta de los delegados de prevención en el caso del delegado de prevención.

En la designación de los miembros del comité que garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento.

2. Régimen de funcionamiento del comité asesor.

Se regirá en su funcionamiento por:

- a) Las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.
- b) La normativa legal y convencional española en materia de acoso laboral que resulte de aplicación.
- c) Las directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.
- d) Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.
- e) Las normas de funcionamiento que acuerde el comité.

3. Informes de conclusiones/recomendaciones.

El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- a) Composición del grupo/Comité asesor.
- b) Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- c) Actuaciones previas: valoración e informe inicial del caso.
- d) Actuaciones (testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos).
- e) Conclusiones.
- f) Medidas propuestas.