

**Protocolo para La
Prevención y Actuación
frente al Acoso Laboral,
Sexual y el Acoso por
Razón de Sexo o
Discriminatorio.**



CULTURA LAS ROZAS
FUNDACIÓN

**Fundación Municipal de Cultura de
Las Rozas de Madrid.**



CULTURA LAS ROZAS
FUNDACIÓN

Índice

Presentación.	2
Marco Legislativo.	2
Ámbito de Aplicación.	3
Conceptos.	3
Acoso Sexual.	3
Acoso por Razón de Sexo o Discriminatorio.	5
Acoso Laboral, moral o mobbing.	6
Medidas preventivas.	7
Obligaciones.	7
Obligaciones de la Fundación.	7
Obligaciones de los trabadores y trabajadoras.	8
Obligaciones por parte de la representación sindical.	8
Procedimiento.	9
¿Quién puede denunciar?	9
¿Quién se encarga de atender las reclamaciones o denuncias y asesorar a las personas?	9
¿Qué datos o información debe contener la denuncia?	9
Activación del procedimiento	10
Seguimiento.	13
Entrada en Vigor y Vigencia del Procedimiento.	13



CULTURA LAS ROZAS
FUNDACIÓN

Presentación.

El presente documento nace con la voluntad de prevenir, sensibilizar y abordar en La Fundación Municipal de Cultura de Las Rozas de Madrid, las eventuales situaciones de acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo o discriminatorio, que puedan producirse; entendiéndose que dichas situaciones atentan a los derechos fundamentales de la persona, a su dignidad y a su salud.

El presente procedimiento se constituye como una herramienta importante para conseguir un entorno de trabajo seguro, respetuoso y productivo, donde de acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo o discriminatorio, no serán permitidos ni tolerados, sino combatidos y sancionados con contundencia. Así mismo, materializa el compromiso y la garantía por parte de quienes lo suscriben, de que, todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente, tramitándose de forma justa, rápida y de manera confidencial.

La Fundación Municipal de Cultura de Las Rozas de Madrid, en adelante La Fundación, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa, de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas— sensibilización e información de comportamientos no tolerados por La Fundación—, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Marco Legislativo.

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; La Directiva 2006/54/CE; La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo; los artículos 7,8 48 y 62, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de



CULTURA LAS ROZAS
FUNDACIÓN

convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Ámbito de Aplicación.

El presente procedimiento se aplicará en todos los centros de trabajo de la Fundación, dando cobertura a toda persona trabajadora que forme parte de la plantilla.

El ámbito de aplicación de este protocolo se establece por la relación de causalidad entre el acoso y el trabajo: aquel que afecte a las personas trabajadoras de la Fundación en su entorno laboral, entendiendo por entorno laboral:

- o En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- o En los lugares donde la persona trabajadora, toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- o En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- o En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso).
- o En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Conceptos.

La Directiva 2006/54/CE y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, 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.

Acoso Sexual.





Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Tipologías de Acoso Sexual:

Listado, no exhaustivo, de conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

- a) Conductas verbales:



- 
- 
- 
- 
- 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, audios, 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.
 - 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 de índole sexual, aunque la persona objeto de éstas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

b) Conductas verbales o gestuales:

- Compartir en el ámbito laboral imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, o miradas impúdicas de forma persistente.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

c) Comportamientos físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

d) Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual.

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo



CULTURA LAS ROZAS
FUNDACIÓN

e) Acoso Sexual Ambiental.

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la Fundación, con independencia de su posición o estatus

Acoso por Razón de Sexo o Discriminatorio.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado

El acoso por razón de sexo tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto desprestigiar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo

Tipologías de Acoso Sexual:

Listado, no exhaustivo, de conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

- a) Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o paternidad.
- b) Conductas hostiles hacia quienes ejerciten sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- c) Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su puesto de trabajo y su implicación, por razón de género.



- d) Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles sociales socialmente asignados a su sexo.
- e) Ejecutar conductas discriminatorias por razón de género.
- f) Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- g) Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un sexo determinado.
- h) Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- i) Comentarios despectivos acerca de las mujeres u hombres o de los valores considerados femeninos o masculinos y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género.
- j) Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo. – Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio). – Usar la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo frente a otro.

Acoso Laboral, moral o mobbing.

Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del personal, al cual 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.

Tipologías de acoso laboral, moral o mobbing:

Listado, no exhaustivo, de conductas constitutivas de acoso laboral, moral o mobbing:

- a) Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- b) No asignar tarea alguna intencionadamente, o asignar tareas inútiles o degradantes, que no tengan valor productivo.
- c) Evaluar el trabajo de manera desigual o de forma sesgada y criticar la actividad que realiza la persona de manera despectiva.
- d) Dar al/la trabajador/a una carga de trabajo desmedida de manera manifiestamente malintencionada.
- e) Aislar a la persona separándola de su entorno habitual de trabajo de manera injustificada
- f) Ignorar la presencia de la persona de manera intencionada.
- g) No dirigir la palabra a la persona de manera intencionada.
- h) Amenazas y agresiones físicas.
- i) Amenazas verbales o por escrito.
- j) Gritos o insultos.



CULTURA LAS ROZAS
FUNDACIÓN

- k) Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y ridiculización.

Medidas preventivas.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas.

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la Fundación y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.

Obligaciones.

Obligaciones de la Fundación.

La Fundación tiene la plena responsabilidad de garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo saludable, la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo o discriminatorio, y establecer procedimientos para su prevención y sanción (Ley Orgánica 3/2007, art. 48).

Es obligación de todas las personas con responsabilidades de dirección:

- Trata cualquier comportamiento o actitud que pueda ser ofensiva, molesta o discriminatoria.
- Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y los principios que establece el protocolo.
- Observar los indicios de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Facilitar que se informe de estas situaciones utilizando las vías y los procesos establecidos.
- Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una queja.



CULTURA LAS ROZAS
FUNDACIÓN

- Informar o investigar rigurosamente sobre las quejas o denuncias.
- Hacer un seguimiento de la situación después de la queja.
- Mantener la confidencialidad de los casos.

Obligaciones de los trabadores y trabajadoras.

Los trabajadores y trabajadoras tienen un papel clave para crear un entorno laboral en el que el acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo o discriminatorio, sea inaceptable. Pueden contribuir a prevenirlo desde su sensibilidad en torno al tema, y garantizando unos estándares de conducta propia y hacia los demás que no sean ofensivos.

Son obligaciones de los trabajadores y las trabajadoras:

- Favorecer un entorno de trabajo saludable y evitar acciones, que puedan suponer acoso sexual, ni acoso por razón de sexo.
- Tratar a los demás con respeto.
- No ignorar estas situaciones.
- Informar de las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo de las que se tenga conocimiento.
- Cooperar en la investigación de una denuncia interna de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- El deber de confidencialidad.

Obligaciones por parte de la representación sindical.

Contribuir a prevenir el acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo o discriminatorio, en el trabajo, mediante la sensibilización de las personas trabajadoras ante estos, y la información a la dirección de la Fundación de las conductas o comportamientos, de que tuvieran conocimiento y que puedan propiciar (art. 48.2).

Es obligación de la representación legal de la plantilla:

- Implicarse en la definición de la política de la Fundación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; participar en la elaboración del protocolo.
- Contribuir a crear una mayor cultura y sensibilidad sobre este tema.
- Facilitar el acceso a los mecanismos y procedimientos establecidos en este Plan de Igualdad a las posibles personas afectadas y contribuir a la detección de situaciones de riesgo.
- Apoyar a las personas trabajadoras que puedan estar sufriendo esta situación.



CULTURA LAS ROZAS
FUNDACIÓN

- Actuar como garantes de los procesos y los compromisos establecidos.
- Vigilar la inexistencia de represalias hacia las personas trabajadoras que se acojan a actuaciones contra conductas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- Seguimiento de la aplicación efectiva de las sanciones que sean impuestas por la Fundación.

Procedimiento.

¿Quién puede denunciar?

Ante cualquier comportamiento inadecuado u ofensivo, es fundamental que la persona trabajadora afectada o terceras personas que conozcan directamente la situación (representantes legales de la plantilla, compañeros/as, colaboradores externos, etc.), denuncien el caso para poner en marcha las acciones correspondientes ante la Persona de Referencia.

¿Quién se encarga de atender las reclamaciones o denuncias y asesorar a las personas?

La Persona de Referencia del centro, previamente formada en materia de Igualdad, será la encargada de recibir las denuncias internas en materia de acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo o discriminatorio, a través del correo electrónico habilitado, buenaspracticas@fundacionculturalasrozas.org.

La Persona de Referencia, una vez presentada la denuncia, debe tener las siguientes funciones:

- Dar apoyo a la persona que denuncia.
- Supervisar el proceso de denuncia para que no adolezca de errores de contenido y se canalice por las vías establecidas.
- Prestar su asesoramiento respecto a la identificación de si el comportamiento denunciado puede ser susceptible o no de constituir acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Asesorar sobre las diferentes vías de resolución, externas e internas.

La persona de referencia se nombrará cada 4 años, con posibilidad de renovación.

¿Qué datos o información debe contener la denuncia?

Para poder garantizar la rápida activación del procedimiento interno, la denuncia interna deberá contener:



CULTURA LAS ROZAS
FUNDACIÓN

- Datos identificativos de la persona trabajadora sujeto de la situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo; Nombre y Apellidos, cargo o puesto de trabajo que ocupa, etc.
- Los datos que permitan identificar al presunto responsable del acoso; nombre y apellidos, cargo o puesto de trabajo ocupado, descripción física, etc.
- Una descripción de los hechos que justifiquen la denuncia interna, indicando fechas, turnos de trabajo, unidad asistencial o ubicación dentro del centro de trabajo donde se producen los hechos.
- Los datos de posibles testigos de los hechos descritos; Nombre y Apellidos, cargo o puesto de trabajo que ocupa, relación profesional con la Fundación (trabajador, profesional externo, paciente, familiar de paciente, etc.)
- Cualquier documento escrito, visual, audio o gráfico que pueda aportar indicios de la existencia de una situación de acoso.
- Teléfono y/o correo electrónico de la persona denunciante para poder contactarle en caso de necesidad.

Activación del procedimiento

Presentada la denuncia escrita, la Persona de referencia valorará, la activación de un protocolo ya sea Interno o vía Asesor Externo, en función de la gravedad de los hechos:

Iniciación Vía Protocolo Interno:

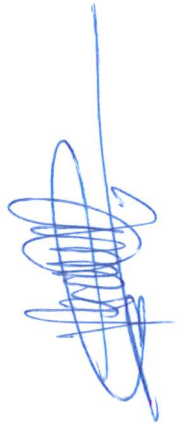
- La Persona de Referencia que recibe la denuncia pondrá los hechos en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos, mediante correo electrónico y se procederá a la creación del "Comisión de Instrucción".
- El Departamento de Recursos Humanos, notificará mediante correo electrónico a la Comisión de Igualdad, la existencia de una denuncia en esta materia.
- La Comisión de Instrucción quedará integrado por la persona de referencia y un miembro designado por el equipo de dirección de la Fundación.
- La Comisión de Instrucción procederá a la apertura de un expediente confidencial, notificando por escrito de su inicio a las personas trabajadoras afectadas y a las personas trabajadoras que pudieran estar implicadas en los hechos. La Comisión de Instrucción informará de la obligación de mantener la confidencialidad durante todo el proceso de investigación.

Se recogerá el acuse de recibo de la entrega de la apertura de expediente de cada uno de ellos.



- Durante el proceso de instrucción se deben de tomar las medidas que garanticen la protección de la persona denunciante ante posibles represalias. En caso necesario deberán separarse las personas denunciante y denunciada, sin que ello produzca una revictimización para la primera.



CULTURA LAS ROZAS
FUNDACIÓN


- 
- La Comisión de Instrucción recopilará toda la información y documentación necesaria para contrastar los hechos de la denuncia, debiendo valerse de entrevistas personales e individuales, y pudiendo solicitar petición de documentos o de registro de imágenes entre otros. La información obtenida se incorporará al expediente con carácter confidencial.
 - Una vez depuradas las responsabilidades y contrastados los hechos, La Comisión de Instrucción emitirá un informe en el que determinara la existencia o no de hechos constitutivos de un acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo o discriminatorio, o bien, determinara la existencia o no de indicios que hagan pensar que se han producido los hechos denunciados.

En tal caso, efectuará propuesta de archivo o sanción, mediante informe, que será entregado a la Dirección del centro de trabajo o Gerencia y a la Comisión de Igualdad.

- 
- 
- La persona trabajadora denunciante o que ha sido objeto de un acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo o discriminatorio, será informada de la conclusión del expediente de investigación.
 - La persona o personas trabajadoras objeto de la investigación serán informados de la conclusión del procedimiento mediante comunicación de archivo del expediente, o en su caso, mediante entrega de una carta de sanción.
 - Las sanciones disciplinarias que podrán imponerse, en caso de acreditarse la existencia de una conducta lesiva de esta índole en el ámbito laboral, se determinarán en virtud de lo establecido en el Convenio colectivo que resulte de aplicación o en el Estatuto de los Trabajadores
 - La eventual sanción, será notificada a la representación legal de los trabajadores.

El plazo máximo para dar por finalizado el procedimiento será de 22 días hábiles.

Iniciación Protocolo Vía "Asesor Externo":

- 
- La Persona de Referencia que recibe la denuncia pondrá los hechos en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos, mediante correo electrónico y se procederá a la creación del "La Comisión de Instrucción externa"
 - El Departamento de Recursos Humanos, notificará al Asesor Externo, designado al efecto, la existencia de una denuncia en esta materia además informará, mediante correo electrónico, a la Comisión de Igualdad.
 - La Comisión de Instrucción, quedará integrado por la persona de referencia y el Asesor Externo.
 - La Comisión de Instrucción procederá a la apertura de un expediente, notificando por escrito de su inicio a las personas trabajadoras afectadas y a las personas trabajadoras que pudieran estar implicadas en los hechos. La Comisión de Instrucción informará de la obligación de mantener la confidencialidad durante todo el proceso de investigación.



Se recogerá el acuse de recibo de la entrega de la apertura de expediente de cada uno de ellos.

- Durante el proceso de instrucción se deben de tomar las medidas que garanticen la protección de la persona denunciante ante posibles represalias. En caso necesario deberán separarse las personas denunciante y denunciada, sin que ello produzca una revictimización para la primera.
- La Comisión de Instrucción recopilará toda la información y documentación necesaria para contrastar los hechos de la denuncia, debiendo valerse de entrevistas personales e individuales, y pudiendo solicitar petición de documentos o de registro de imágenes entre otros. La información obtenida se incorporará al expediente con carácter confidencial.
- Una vez depuradas las responsabilidades y contrastados los hechos, La Comisión de Instrucción emitirá un informe en el que determinara la existencia o no de hechos constitutivos de un acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo o discriminatorio, o bien, determinara la existencia o no de indicios que hagan pensar que se han producido los hechos denunciados.

En tal caso, efectuará propuesta de archivo o sanción, mediante informe, que será entregado a la Dirección del centro de trabajo o Gerencia y a la Comisión de Igualdad.

- La persona trabajadora denunciante o que ha sido objeto de un acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo o discriminatorio, será informada de la conclusión del expediente de investigación.
- La persona o personas trabajadoras objeto de la investigación, junto con el departamento de Recursos Humanos, serán informados de la conclusión del procedimiento mediante comunicación de archivo del expediente, o en su caso, mediante entrega de una carta de sanción.
- Las sanciones disciplinarias que podrán imponerse, en caso de acreditarse la existencia de una conducta lesiva de esta índole en el ámbito laboral, se determinarán en virtud de lo establecido en el Convenio colectivo que resulte de aplicación o en el Estatuto de los Trabajadores
- La eventual sanción, será notificada a la representación legal de los trabajadores.

Ante cualquier protocolo, la persona de Referencia, en caso de resultar en el informe que existe constancia de que los hechos denunciados y constitutivos de un acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo o discriminatorio se han producido, aconsejará a la persona trabajadora afectada que proceda a interponer denuncia ante las autoridades policiales.

En caso de que, la víctima, no estuviera conforme con la resolución del procedimiento:

- Presentará un escrito de alegaciones, en un plazo de 5 días laborables, ante el Comité de Asesoramiento.



CULTURA LAS ROZAS
FUNDACIÓN

- El Comité Asesoramiento estará compuesto por la Gerencia del centro y un miembro de la dirección, que reciben las alegaciones, pondrá los hechos en conocimiento de la Comisión de Igualdad.
- El Comité de Asesoramiento, procederá a la apertura de un expediente de revisión, notificando por escrito de su inicio, a la persona o personas trabajadoras objeto de la investigación, recogiendo el acuse de recibo de estas.
- Durante el proceso de revisión del expediente, el Comité de Asesoramiento, revisara toda la información y documentación, que tenga disponible el expediente junto con la persona de referencia del centro y en su caso el asesor externo, pudiendo contrastar de nuevo, los hechos, si así lo considerasen.
- La persona trabajadora denunciante o que ha sido objeto de un acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo o discriminatorio, será informada de la conclusión del expediente de revisión.
- La persona o personas trabajadoras objeto de la investigación serán informados de la conclusión del procedimiento mediante comunicación de archivo del expediente de revisión, o en su caso, mediante actualización o valoración de una nueva sanción.
- Las sanciones disciplinarias que podrán imponerse, en caso de acreditarse la existencia de una conducta lesiva de esta índole en el ámbito laboral, se determinarán en virtud de lo establecido en el Convenio colectivo que resulte de aplicación o en el Estatuto de los Trabajadores
- La eventual sanción, será notificada a la representación legal de los trabajadores.

Seguimiento.

La Comisión de Igualdad realizará un seguimiento de los procedimiento y expedientes cerrados, en materia de acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo o discriminatorio, de tal forma, comprobará la efectividad y consecución de las acciones realizadas bajo este procedimiento.

Entrada en Vigor y Vigencia del Procedimiento.

La entrada en Vigor del presente protocolo coincidirá con la fecha, de entrada, del Plan de Igualdad; el presente procedimiento tiene vigencia de 4 años.

El protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados, en el plan de igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.



CULTURA LAS ROZAS
FUNDACIÓN

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

