

# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CIBERACOSO

Aprobado por la Comisión de Igualdad en agosto de 2023

## MENSAJEROS DE LA PAZ ANDALUCÍA



## ÍNDICE

<b>CAPÍTULO 1. COMPROMISO MENSAJEROS DE LA PAZ ANDALUCÍA</b> .....	2
<b>CAPÍTULO 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS</b> .....	4
<b>CAPÍTULO 3. CUESTIONES GENERALES</b> .....	6
3.1.    OBJETIVOS .....	6
3.1.1.    OBJETIVO GENERAL .....	6
3.1.2.    OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
3.2.    DEFINICIONES, CLASIFICACIONES ORIENTATIVAS Y EJEMPLOS .....	6
3.3.    ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	10
3.4.    GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.....	11
<b>CAPÍTULO 4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO</b> .....	13
<b>CAPÍTULO 5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN</b> .....	14
5.1. RECEPCIÓN DE RECLAMACIONES, QUEJAS O DENUNCIAS .....	14
5.2. PRESENTACIÓN DE RECLAMACIONES, QUEJAS O DENUNCIAS.....	15
5.3. COMISIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO .....	17
5.4. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO .....	19
5.4.1. MEDIDAS CAUTELARES .....	19
5.4.2.    PROCEDIMIENTO INFORMAL.....	20
5.4.3.    PROCEDIMIENTO FORMAL .....	22
5.4.4.    MEDIDAS COMPLEMENTARIAS .....	25
<b>CAPÍTULO 6. VIGENCIA, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO</b> ..	26



**Por un mundo donde seamos socialmente iguales, humanamente diferentes y totalmente libres”**

**Rosa Luxemburgo**



## CAPÍTULO 1. COMPROMISO MENSAJEROS DE LA PAZ ANDALUCÍA

Con el presente protocolo **Mensajeros de la Paz Andalucía** manifiesta su **tolerancia cero** ante la concurrencia en toda la organización de conductas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso.

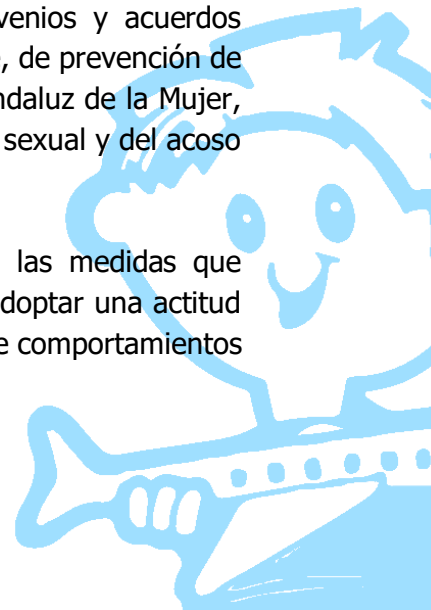
Al adoptar este protocolo **Mensajeros de la Paz Andalucía** quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en la organización, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- En los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones de aseo.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- 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 virtual o ciberacoso).
- En el alojamiento proporcionado por la entidad.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- Dentro o fuera de la jornada de trabajo.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 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 convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y la Resolución de 31 de enero de 2012, del Instituto Andaluz de la Mujer, por la que se aprueba el modelo de protocolo para la prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.

En efecto, **Mensajeros de la Paz Andalucía** al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso –sensibilización e información de comportamientos





no tolerados por la entidad-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Baeza 4 de agosto de 2023

Domingo Antonio Pérez Fernández  
Presidente Mensajeros de la Paz Andalucía



## CAPÍTULO 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto a su intimidad y a su integridad física y moral, quedando garantizada en la Constitución Española, la Normativa de la Unión Europea y la Legislación Española. Contemplando también un conjunto de medidas eficaces para actuar contra el acoso en cualquiera de sus manifestaciones en el entorno laboral, entre ellas a nivel estatal la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre 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 convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, la ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas, el convenio 190 de la OIT así como el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía la Ley 9/2018 de 8 octubre por la que se modifica la ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de Igualdad de Género en Andalucía y la Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género.

Además, con la aplicación efectiva del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) el 25 de mayo de 2018, se pretende hacer frente a los nuevos retos que para la protección de los datos personales han planteado la rápida evolución tecnológica y la globalización derivados del aumento significativo de la magnitud de su recogida e intercambio **(ver anexo 1)**.

**Mensajeros de la Paz Andalucía** declara que el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso son fenómenos que atentan gravemente contra la dignidad y el respeto de las personas, así como contra el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, independientemente de la forma de expresar su sexualidad, su género y su identidad, por lo que resultan totalmente inaceptables y no deben ser tolerados en ninguna circunstancia.

En el ámbito laboral también se producen y reproducen formas de violencia digital, en numerosas ocasiones acompañando conductas constitutivas de acoso laboral y de acoso sexual o por razón de sexo. Estas conductas afectan a la salud física, psíquica y emocional de las personas trabajadoras, por lo que combatirlas es una obligación de la entidad, garante de la salud y seguridad de las personas trabajadoras.

**Mensajeros de la Paz Andalucía** se compromete a prevenir y detectar este tipo de prácticas en el entorno laboral y a garantizar la debida protección a las personas que las sufran.





**Mensajeros de la Paz Andalucía** se declara una entidad comprometida con la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, apostando por la erradicación y prevención de todo tipo de prácticas sexistas y LGTBIfóbicas, comprometiéndose a crear, mantener y proteger un entorno laboral respetuoso con la diversidad de las personas que fomente las relaciones igualitarias de todas las personas que conforman la plantilla.

En consecuencia, la **Comisión de Igualdad** de la entidad formada por personas trabajadoras y representantes de las mismas (RLT: Representantes Legales de las Personas Trabajadoras), se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso en las relaciones laborales.

Este protocolo nace de la predisposición de esta entidad a velar por el derecho a la dignidad, a la integridad física y moral y al principio de igualdad y no discriminación garantizando un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso.

Se establece un método que permite prevenir y abordar de forma transparente, homogénea y profesional posibles situaciones de acoso, afrontando las reclamaciones, quejas o denuncias que puedan producirse por medio del presente protocolo, basado en los principios de celeridad, protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas.

Con el objeto de garantizar el respeto, la dignidad y los derechos fundamentales, el presente protocolo se basa en los siguientes principios irrenunciables:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, digno y respetuoso.
- Toda persona tiene derecho a que se respete su intimidad, integridad y dignidad.
- Toda persona tiene derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, así como a no ser sometida a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Toda persona tiene derecho a un entorno laboral exento de riesgos, para ello se adoptarán las medidas necesarias tanto organizativas como de información y formación para prevenir la aparición de conductas de acoso sexual, acoso por sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género en el ámbito laboral.



## CAPÍTULO 3. CUESTIONES GENERALES

### 3.1. OBJETIVOS

#### 3.1.1. OBJETIVO GENERAL

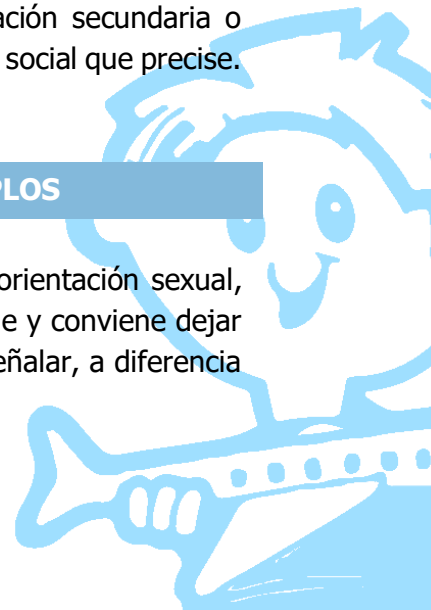
Establecer procedimientos de actuación necesarios para la prevención, detección y eliminación de las situaciones constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso. Estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las quejas o denuncias en el ámbito interno de la entidad.

#### 3.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso en todos los ámbitos y estamentos de la organización.
- Manifestar la tolerancia cero de la entidad frente a las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso que puedan detectarse en cualquier estamento de la organización.
- Velar por un entorno laboral donde las personas respeten su libertad, integridad y dignidad.
- Informar, formar y sensibilizar a todas las personas trabajadoras de qué se considera acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso.
- Facilitar la identificación de conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades, incluido el ciberacoso.
- Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que permita a las víctimas de acoso realizar una denuncia de la situación que está sufriendo.
- Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso en aras a precisar si en la entidad se ha producido una situación de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso.
- Garantizar la seguridad, intimidad y confidencialidad de las personas afectadas, aplicando las medidas que proceda para acabar con el acoso, así como la aplicación de los procedimientos sancionadores.
- Apoyar a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acompañamiento psicológico y social que precise.

### 3.2. DEFINICIONES, CLASIFICACIONES ORIENTATIVAS Y EJEMPLOS

Los comportamientos constitutivos de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso pueden ser de diferente índole y conviene dejar abierta la posibilidad de nuevas definiciones y conceptos. Es importante señalar, a diferencia





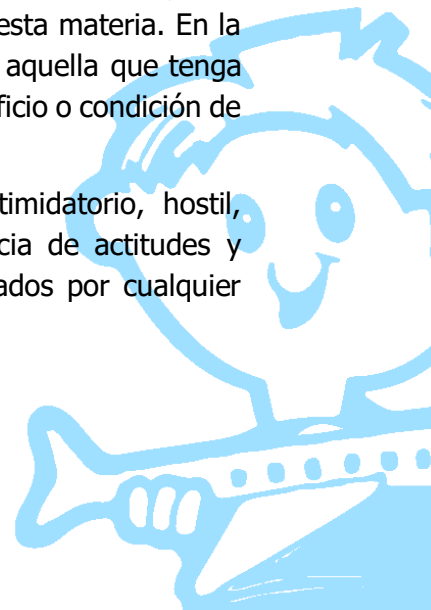
del acoso laboral, que estos tipos de acoso no necesitan ocurrir de manera reiterada para constituir una conducta acosadora.

De manera orientativa podemos definir los diferentes tipos de acoso que contempla el presente protocolo como:

#### ▪ **Acoso sexual**

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. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres). Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir acoso sexual:

- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como abrazos o besos no deseados, tocamientos, roces, palmadas, pellizcos.
- Comentarios y observaciones insinuantes comprometedoras acerca de la apariencia u aspecto.
- Miradas o gestos de carácter sexual que incomoden.
- Chistes de carácter sexual dirigido directamente a una persona.
- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona trabajadora.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Distribuir fotografías o vídeos de contenido sexual de un compañero o una compañera.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Chantaje sexual: consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la información 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, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.
- Acoso sexual ambiental: 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. Pueden ser realizados por cualquier



persona de la entidad, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

#### ▪ Acoso por razón de sexo

El acoso por razón de sexo, también denominado acoso sexista, se define como “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 y ofensivo” (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres). Constituyen algunos ejemplos:

##### Acoso sexista verbal:

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio, ...)
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.

##### Acoso sexista no verbal:

- Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
- Sabotear el trabajo o impedir (deliberadamente) el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).
- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.

##### Acoso sexista físico:

- Provocar acercamientos.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar.
- Realizar un acercamiento físico excesivo.
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.



### Actuaciones que pretenden aislar a la persona destinataria:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeras y compañeros (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona: teléfono, correo electrónico, ...

### ▪ Acoso por orientación sexual

El acoso por orientación sexual es toda conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

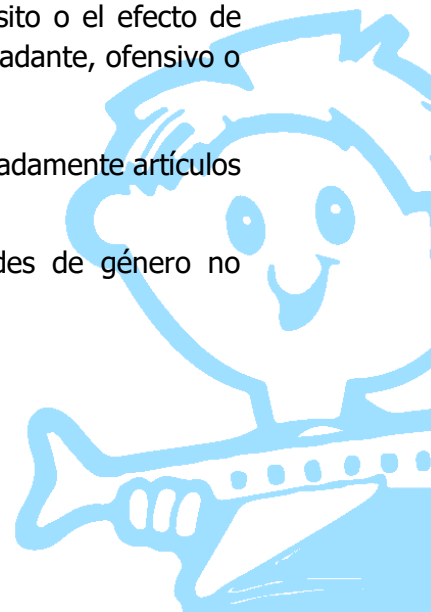
A título de ejemplo, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso por orientación sexual los comportamientos y las acciones siguientes:

- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.
- Ridiculizar a la persona en relación con su orientación sexual.
- Utilizar humor homóforo, lesbóforo o bífobo.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho por razón de su orientación sexual.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio, ...) por la orientación sexual de la persona.
- El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad o la percepción de éstas.

### ▪ Acoso por expresión o identidad de género

El acoso por expresión o identidad de género es cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado. Ejemplos de conductas:

- Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado.



- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación con su expresión o identidad de género.
- Utilizar humor tráfobo o intérfobo.
- Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.

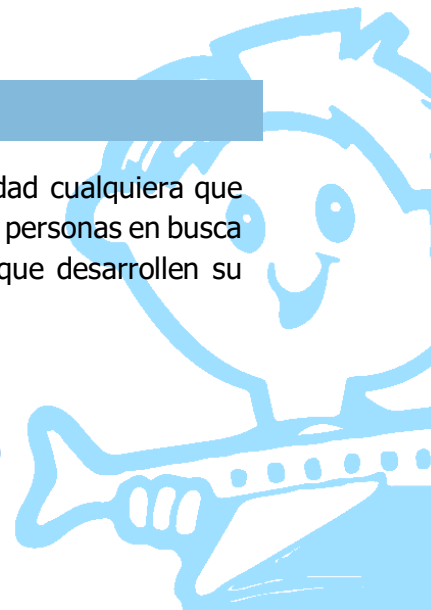
#### ▪ **Ciberacoso**

El ciberacoso se refiere a una serie de conductas: acoso laboral, sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual o por razón de identidad y expresión de género cuando éstas se realicen a través de medios digitales mediante la grabación, difusión o publicación de mensajes o imágenes que afecten a la intimidad o libertad de la víctima en el ámbito laboral. Ejemplos de conductas:

- Enviar a la propia persona afectada contenidos degradantes que atenten contra la dignidad de la persona, especialmente videos o imágenes.
- Grabar imágenes degradantes que afecten a la intimidad de las personas trabajadoras, en particular (pero no sólo) cuando éstas afecten a la vida y libertad sexual de las personas.
- Difundir imágenes o vídeos de contenido sexual entre las personas trabajadoras, ya se trate del envío por quien las haya recibido de forma legítima (el llamado "porno vengativo") o de la mera difusión en redes sociales o de comunicación (telegram, whatsapp, ...) de imágenes o vídeos de terceras personas.
- Publicar o difundir mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, ...) que tenga por objeto menoscabar la dignidad de una persona trabajadora y crear un entorno humillante y hostil, especialmente cuando éstos supongan insinuaciones relativas a la vida sexual de la persona trabajadora.
- Publicar o difundir comentarios despectivos, chistes ofensivos o demérito de la valía profesional de una persona trabajadora en redes de mensajería instantánea o redes sociales ya tengan un carácter sexual, ya estén relacionados con el sexo de la persona trabajadora o su orientación, identidad sexual o expresión de género.
- Enviar mensajes o insinuaciones ofensivas de carácter sexual realizadas por redes de mensajería instantánea o redes sociales.
- Difundir insultos o rumores falsos empleando redes de mensajería instantánea o redes sociales.

### 3.3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo es de aplicación a todas las personas trabajadoras de la entidad cualquiera que sea su relación contractual, incluyendo a personas trabajadoras despedidas, personas en busca de empleo, postulantes de empleo y el alumnado en prácticas siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la entidad.



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 entidad. También se tendrán en cuenta las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la extorsión a través de medios tecnológicos.

La prohibición del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes emprendidos en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal.

La **Comisión ante Situaciones de Acoso** debe proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas empleadas o en prácticas lo requieran sobre el tema objeto del protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso.

### 3.4. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso.

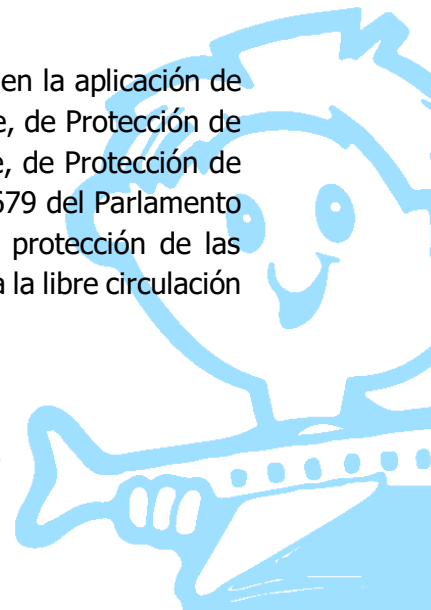
Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- **Respeto y protección a las personas: Mensajeros de la Paz Andalucía** adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán ser asistidas por alguna persona de la representación de las personas trabajadoras en todo el momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.
- **Confidencialidad y anonimato:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. La entidad, de forma expresa, pondrá en conocimiento de todas las partes intervinientes la obligación de la confidencialidad.
- **Presunción de inocencia:** Se garantizará el derecho fundamental recogido en el artículo 24 de la Constitución a la presunción de inocencia de todas las personas implicadas en los supuestos de acoso.





- **Diligencia y celeridad:** El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Imparcialidad y contradicción:** El procedimiento debe garantizar imparcialidad y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Respeto a los derechos de las partes:** La investigación de la reclamación, queja o denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto la denunciante como la persona denunciada. El protocolo ha de garantizar los derechos de ambas partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona denunciante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- **Prohibición de represalias:** Se garantizará que en el ámbito de la entidad no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceras personas.
- **Protección y garantía de indemnidad:** Se asegurará que las personas reclamantes que consideren que han sido objeto de acoso, las que presten asistencia en cualquier momento del proceso de acuerdo con el presente protocolo (por ejemplo, facilitando información), no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia – sobre su persona, su familia o sobre sus bienes- trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo.
- **Enfoque de género:** Se incluirá un enfoque de género fundamentado en la comprensión de los estereotipos y las relaciones de género, sus raíces y sus consecuencias.
- **Reparación de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la entidad deberá restituir las mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- **Protección de datos:** Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este protocolo se regirán por Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y los Derechos Digitales y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (RGPD) 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.



## CAPÍTULO 4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO

Con el fin de mantener un ambiente de trabajo saludable y garantizar el respeto entre las personas es imprescindible establecer medidas para evitar la aparición de conductas de este tipo. Las principales acciones preventivas son:

- **Acciones de difusión, información y comunicación.**

**Mensajeros de la Paz Andalucía**, en colaboración con la representación sindical, se compromete a difundir y a dar a conocer este protocolo, una vez que sea aprobado, a todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación. Igualmente, se entregará este protocolo al personal de nueva incorporación en la entidad (tanto laboral como alumnado en prácticas).

Con el fin de facilitar dicho acceso a todas las personas que integran la entidad, se elaborará un Plan de Comunicación para difundir el presente protocolo. Entre otras acciones se realizará una difusión masiva a través de correo electrónico a todo el personal y se publicará en la página web de **Mensajeros de la Paz Andalucía**. Se elaborará una guía sencilla y clara que oriente respecto a los criterios de detección de las conductas constitutivas de estos tipos de acoso y de los procedimientos a seguir en la comunicación y tramitación de las reclamaciones, quejas y denuncias en esta materia. Esta guía también se hará llegar por mail a todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación y se publicará en la página web de la entidad.

En este protocolo se ha elaborado un documento muy escueto para ayudar a identificar una situación de acoso (**ver anexo 2**).

- **Acciones de sensibilización, formación y concienciación.**

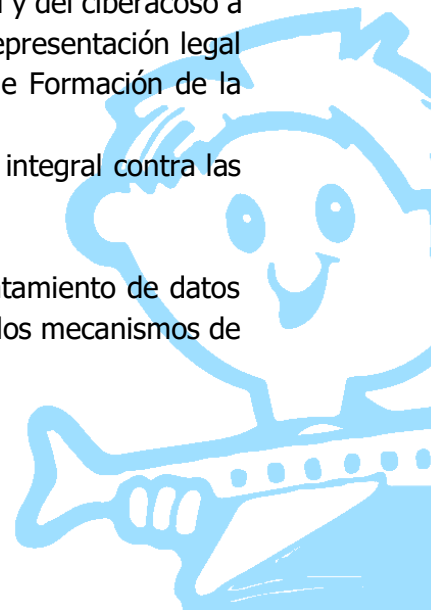
El objetivo de estas acciones es sensibilizar a las personas trabajadoras de la importancia de mantener un entorno laboral respetuoso con la libertad y la dignidad de las personas y fomentar valores de igualdad entre mujeres y hombres.

**Mensajeros de la Paz Andalucía** establecerá medidas, negociadas con la representación sindical, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas y la realización de campañas informativas o acciones de formación en materia de acoso y ciberacoso sexual.

Se organizará una formación específica para la prevención del acoso sexual y del ciberacoso a las personas que ostentan la dirección de recursos, la coordinación y la representación legal de las personas trabajadoras. Estas actuaciones se incluirán en el Plan de Formación de la entidad.

Se sensibilizará a la plantilla en cuestiones relacionadas con la protección integral contra las violencias sexuales, la ciberseguridad y la política de protección de datos.

La entidad informará de los posibles mecanismos de reacción ante un tratamiento de datos personales que pueda suponer una situación de acoso: información sobre los mecanismos de



retirada de contenido de las principales plataformas en internet, políticas de privacidad de los principales operadores o el canal prioritario puesto a disposición del público por parte de la Agencia Española de Protección de Datos. Se dará publicidad a las infografías existentes sobre dicho canal prioritario para darlo a conocer y que pueda ser utilizado cuando sea necesario.

Además, se incorporará la prevención del acoso en la salud laboral y prevención de riesgos, evaluando los riesgos de que se produzcan estas situaciones, teniendo en cuenta los riesgos psicosociales.

## CAPÍTULO 5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento de actuación se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas implicadas.

En el caso de que una persona trabajadora o una persona en prácticas sienta que está siendo víctima de conductas indeseables o que lo sospeche de un compañero o una compañera, se establece el siguiente procedimiento de actuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

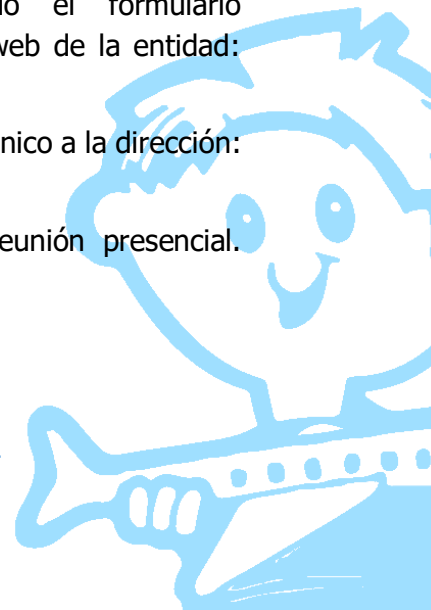
### 5.1. RECEPCIÓN DE RECLAMACIONES, QUEJAS O DENUNCIAS

La Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción en su artículo 5 especifica que el sistema interno de información de la entidad deberá integrar los distintos canales de información que pudieran establecerse dentro de la entidad.

Así que tal y como establece su artículo 7 la entidad debe permitir realizar comunicaciones por escrito o verbalmente además a solicitud del informante, también podrá presentarse mediante una reunión presencial dentro del plazo máximo de 7 días.

De tal manera que la comunicación interna a la entidad se puede realizar a través de 3 procedimientos:

- Recepción de la información por escrito. Complimentando el formulario correspondiente en la sección "Canal de Escucha" en la página web de la entidad: [www.mpazandalucia.org](http://www.mpazandalucia.org).
- Recepción de la información por escrito. Enviando un correo electrónico a la dirección: [canaldeescucha@mpazandalucia.org](mailto:canaldeescucha@mpazandalucia.org).
- Recepción de la información verbalmente o solicitud de una reunión presencial. Realizando una llamada telefónica al número **619 167 259**.





Cuando se reciba una información que se refiera a una reclamación, queja o denuncia sobre una situación susceptible de un posible acoso sexual en cualquiera de sus modalidades incluido el ciberacoso esa información será trasladada por parte de la persona responsable del Canal de Escucha a la Comisión ante Situaciones de Acoso mediante un correo electrónico a la siguiente dirección: [comisionacoso@mpazandalucia.org](mailto:comisionacoso@mpazandalucia.org).

## 5.2. PRESENTACIÓN DE RECLAMACIONES, QUEJAS O DENUNCIAS

La presentación de reclamación, queja o denuncia puede realizarse por parte de:

- Toda persona trabajadora o personas en prácticas que se considere víctima de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género o ciberacoso.
- Toda persona que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género o ciberacoso en el entorno laboral.
- La representación legal de la persona trabajadora (RLT).

La Comisión ante Situaciones de Acoso se pondrá en contacto con la persona que ha informado del supuesto comportamiento inadecuado a través del Canal de Escucha. En el caso que la información haya llegado de manera anónima a la entidad la Comisión ante Situaciones de Acoso iniciará el procedimiento correspondiente con la información que disponga.

Cuando se trate de una reclamación, queja o denuncia presentada por una tercera persona, ésta tendrá que cumplimentar un documento:

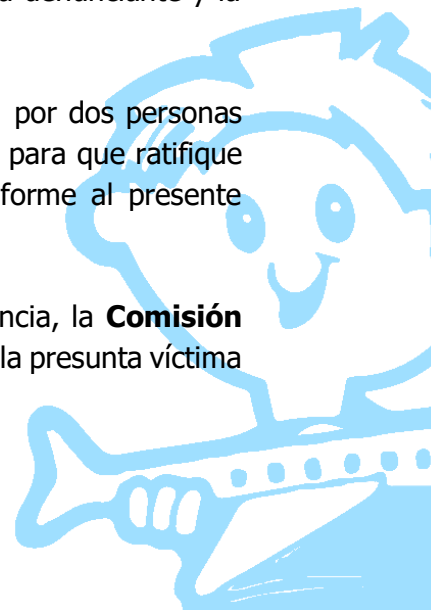
- Si los hechos se han relatado verbalmente la persona tendrá que completar un documento para activar el presente protocolo (**documento 01**).
- Modelo por escrito de reclamación, queja o denuncia (**documento 02**).

En ambos casos la persona denunciante tendrá que firmar el consentimiento informado (**documento 03**) para activar el protocolo.

Se rellenarán y firmarán dos copias, una de ellas se la quedará la persona denunciante y la otra formará parte del expediente del caso.

En este supuesto la presunta víctima deberá ser informada con prontitud por dos personas (una mujer y un hombre) de la **Comisión ante Situaciones de Acoso**, para que ratifique por escrito la reclamación, queja o denuncia para poder intervenir conforme al presente protocolo (**documento 04**).

Si la presunta víctima se niega a confirmar la reclamación, queja o denuncia, la **Comisión ante Situaciones de Acoso** podrá actuar de forma preventiva. Si además la presunta víctima



rechaza recibir cualquier tipo de medidas cautelares o no está de acuerdo en la activación del protocolo tendrá que manifestarlo por escrito (**documento 05**). Nuevamente se firmarán dos copias, una de ellas para la persona que rechaza las acciones cautelares y/o la activación del protocolo y otra para la entidad.

La **Comisión ante Situaciones de Acoso** será la encargada de coordinar el procedimiento y comunicar por escrito (**documento 06**) por correo electrónico a la Comisión de Igualdad de la entidad, cuya dirección es [comisionigualdad@mpazandalucia.org](mailto:comisionigualdad@mpazandalucia.org).

Tal y como se explica en el apartado 5.1. el primer paso para notificar un comportamiento inadecuado será a través del Canal de Escucha de la entidad a través de los medios mencionados en el apartado anterior. La persona responsable del canal trasladará la información a la Comisión ante Situaciones de Acoso. En el caso de que sea verbal, ésta se recogerá por escrito (**documento 04**), será firmada por la persona reclamante y quien recoja dicha reclamación, queja o denuncia. Si es por escrito (**documento 02**) puede ser de manera presencial a una persona miembro de la Comisión ante Situaciones de Acoso o remitirlo por correo electrónico.

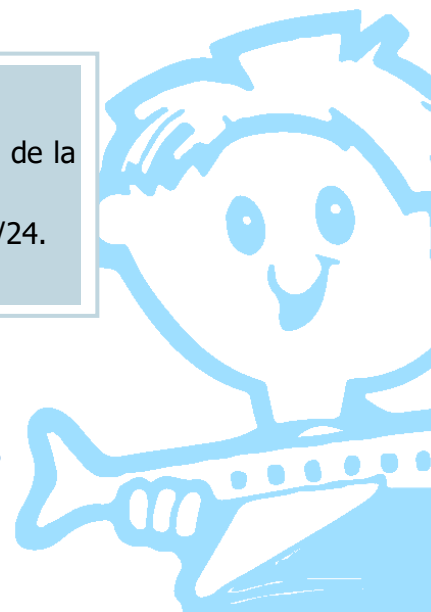
Con el objeto de preservar la identidad de las partes indicadas, la **Comisión ante Situaciones de Acoso** asignará un código numérico identificativo de la reclamación, queja o denuncia, que figurará en toda la documentación generada y será con este código el que se utilizará para informar a la Comisión de Igualdad.

Este código contará con tres campos: el primero hará referencia a la provincia donde tiene lugar el hecho denunciado, el segundo el número ordinal y el tercero el año en el que se inicia el expediente.

CÓDIGO POR PROVINCIA	CÓDIGO ORDINAL	CÓDIGO AÑO INICIO EXPTE.
01. Almería 02. Granada 03. Málaga 04. Jaén	Indicará el orden en el que se han incoado los expedientes.  Comenzando a asignar el código por el número 01 y así sucesivamente.	Se asignará la cifra correspondiente a las dos últimas del año de apertura del expediente.

*Ejemplos:*

- El primer expediente incoado en Málaga en 2023 quedaría de la siguiente manera: 03/01/23.
- El quinto expediente incoado en Jaén en 2024 sería: 04/05/24.



### 5.3. COMISIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO

La **Comisión ante Situaciones de Acoso** es el órgano que se establece para la atención, acompañamiento y la investigación de cualquier reclamación, queja o denuncia por acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso.

#### Composición

Estará compuesta por cuatro personas: dos representantes de la entidad y dos representantes de la parte sindical, estando ambos sexos representados en forma paritaria, y podrá contar en todo momento con el asesoramiento de una persona técnica en igualdad o agente de igualdad.

Cada integrante de dicha comisión tendrá que firmar un compromiso de aceptación voluntaria del nombramiento como componente de dicha comisión (**documento 07**).

Esta Comisión ante Situaciones de Acoso agilizará los trámites y garantizará que el procedimiento se resuelva con la mayor celeridad.

#### Formación

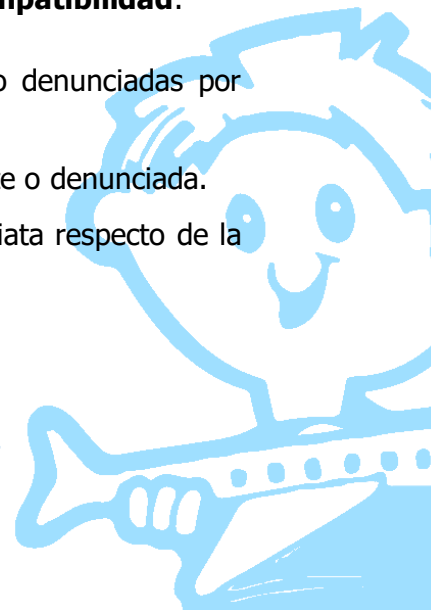
Las personas integrantes de esta comisión deberán poseer una formación suficiente en temas relacionados con la discriminación por razón de género, orientación sexual, identidad y expresión de género, y en especial sobre violencia de género en el trabajo. Una vez que se constituya tendrán que emitir un acta de la constitución de la misma y remitirla a la Comisión de Igualdad por correo electrónico (**documento 08**).

La Comisión de Igualdad informará a todas las personas trabajadoras de la entidad de la constitución de la Comisión ante Situaciones de Acoso y de las funciones de la misma, enviando toda esta información a través de correo electrónico.

#### Incompatibilidades

Si cualquier persona miembro de la comisión reuniese alguna de las causas de incompatibilidad previstas en un procedimiento concreto, quedará automáticamente invalidado para formar parte de dicho procedimiento concreto y se sustituirá por una persona suplente previamente designada por la Comisión de Igualdad de la entidad. Son causas de **incompatibilidad**:

- Tener una relación de parentesco con las personas denunciantes o denunciadas por consanguinidad.
- Tener una relación de amistad o enemistad con la persona denunciante o denunciada.
- Tener una relación de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada.



- Ser la persona denunciante o denunciada. En este último caso, quedará impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso. En caso de resolverse en su contra quedaría inhabilitada permanentemente para formar parte de la comisión.

La incompatibilidad de una persona miembro de la comisión para actuar en un procedimiento concreto puede ser solicitada por esa misma persona, por cualquier otra persona miembro de la comisión o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

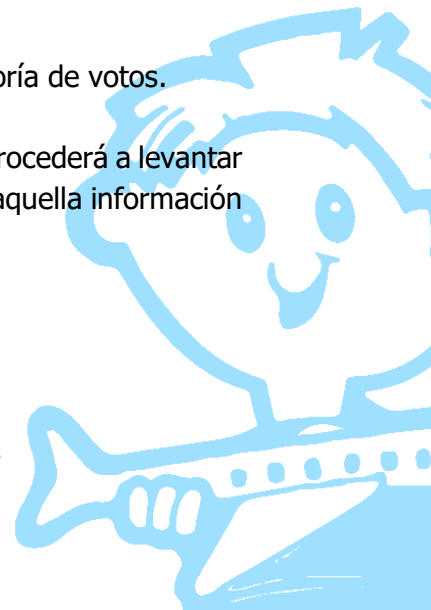
## Funciones

Las funciones de la Comisión ante Situaciones de Acoso son las siguientes:

- Recibir todas las reclamaciones, quejas o denuncias por acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso.
- Confirmar la veracidad de la queja o denuncia mediante una investigación confidencial, sencilla y rápida.
- Prestar apoyo, asesoramiento, acompañamiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.
- Informar a la persona denunciada sobre la denuncia existente y darle audiencia.
- Recomendar y gestionar al órgano gestor de la entidad las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto acoso investigado.
- Proponer las acciones disciplinarias oportunas que establece el IV Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso.
- Velar por las garantías comprendidas en el presente protocolo.
- Seguimiento y evaluación del protocolo.
- Elaborar un informe anual sin datos personales o con datos disociados del conjunto de sus actuaciones y le dar publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla de la entidad.

La comisión llevará a cabo sus actuaciones y adoptará decisiones por mayoría de votos.

De cada una de las reuniones de la Comisión ante Situaciones de Acoso se procederá a levantar acta (**documento 09**) incluyendo los acuerdos que se hayan alcanzado y aquella información que se estime conveniente.



## 5.4. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

Se establecen dos procedimientos para la resolución de los casos de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso: el procedimiento informal y el procedimiento formal, cuyo funcionamiento se desarrolla en los siguientes apartados.

Pese a la utilización de los procedimientos mencionados, la persona denunciante podrá hacer uso de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas. En dicho caso, el expediente continuará el procedimiento establecido en este protocolo de manera cautelar hasta donde sea factible legalmente.

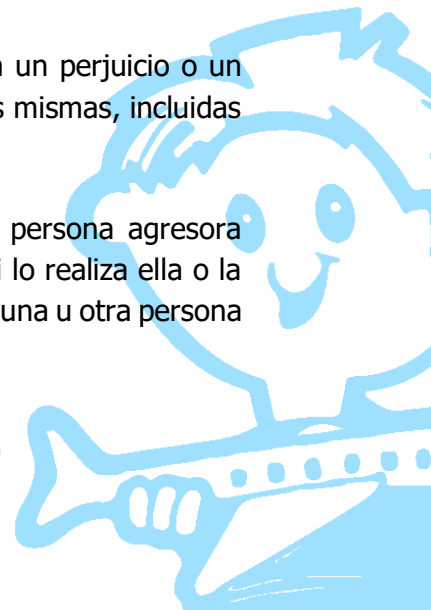
### 5.4.1. MEDIDAS CAUTELARES

Cuando se interponga una reclamación, queja o denuncia por acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso, a través del procedimiento informal como del formal, y haya indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión ante Situaciones de Acoso podrá recomendar al órgano gestor de la entidad la adopción de medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso hasta el cierre del procedimiento, esta recomendación se hará por escrito (**documento 10**) y se enviará por correo electrónico a la dirección: [directorgeneral@mpazandalucia.org](mailto:directorgeneral@mpazandalucia.org). Como ejemplo las siguientes medidas:

- En función de las circunstancias, se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la presunta víctima de la presunta persona agresora.
- Se podrá realizar un cambio de puestos de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente de la presunta persona acosadora o, en caso de no ser posible, de la víctima, por propia iniciativa de que la comisión que instruye el expediente o a solicitud de parte.
- Concesión de permisos retribuidos cuando la situación, por su gravedad, así lo requiera.
- Se establecerán pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repite.

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

En los casos en que la medida cautelar sea separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima la que decida si lo realiza ella o la persona agresora y la entidad facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice de la forma más rápida posible.



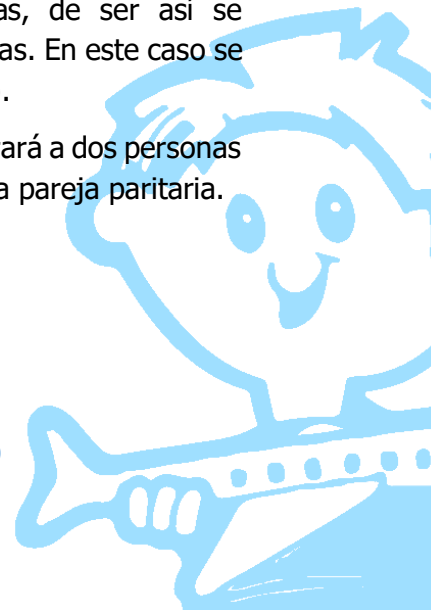
## 5.4.2. PROCEDIMIENTO INFORMAL

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificadas leves (**ver anexo 3**) y si la presunta víctima así lo entiende, se podrá intentar resolver el problema de manera informal. Es posible que sea suficiente que se explique a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que esta conducta no es bien recibida por ofensiva, incómoda que además interfiere en el trabajo y, por lo tanto, debe dejar de realizarla. El objetivo de este procedimiento informal será resolver el problema sin necesidad de iniciar el procedimiento formal.

Una vez que la Comisión ante Situaciones de Acoso haya recibido la información tras la recepción de una reclamación, queja o denuncia a través del Canal de Escucha y en el plazo de dos días hábiles, se reunirá para asignar un código numérico al expediente como garantía de intimidación y confidencialidad, tal y como se describe en el apartado 5.2. del presente protocolo. En esta reunión también se confirmarán los indicios de la veracidad de la reclamación, queja o denuncia, observando, por ejemplo, la congruencia de los hechos relatados o la existencia por el contrario de imprecisiones y contradicciones, o confirmando la existencia de una persona testigo de los hechos. Como conclusión la comisión podrá:

- No admitir a trámite dicha reclamación, queja o denuncia, si se considera que la situación expresada no pertenece al ámbito del protocolo. En este caso, se informará por escrito a la persona denunciante (siempre que la recepción de la información no haya sido de forma anónima) de los motivos por los que no se tramitará la reclamación, queja o denuncia (**documento 11**). De este documento se realizarán dos copias, una de ellas para la persona demandante y otra para la entidad para que quede constancia de haber recibido la información. La comisión también tendrá que informar por escrito (**documento 12**) a la Comisión de Igualdad de este hecho.
- Identificar la situación expresada como acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso leve y dar comienzo al procedimiento informal.
- Identificar la situación expresada como acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso grave o muy grave y dar comienzo al procedimiento formal. Se notificará esta decisión a la Comisión de Igualdad de la entidad. (**documento 13**).
- Valorar la necesidad de adoptar las medidas cautelares oportunas, de ser así se recomendaría al órgano gestor de la entidad las medidas más adecuadas. En este caso se informará por escrito al órgano gestor de la entidad (**documento 10**).
- En caso de admitir a trámite la reclamación, queja o denuncia se nombrará a dos personas instructoras del procedimiento, teniendo en cuenta que deberá ser una pareja paritaria.

De esta reunión habrá que levantar acta (**documento 09**).



Una vez nombradas las personas instructoras, éstas dispondrán de dos días hábiles para llevar a cabo las entrevistas oportunas.

En primer lugar, si la persona denunciante es distinta a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso, las personas instructoras se pondrán en contacto con la presunta víctima para que ésta confirme por escrito (**documento 04**) o no la reclamación, queja o denuncia presentada y, a su vez, analizar los hechos denunciados.

Si la presunta víctima se niega a confirmar la reclamación, queja o denuncia, la Comisión ante Situaciones de Acoso podrá actuar de forma preventiva. Si además la presunta víctima rechaza recibir cualquier tipo de medidas cautelares o no está de acuerdo en la activación del protocolo tendrá que manifestarlo por escrito (**documento 05**). Nuevamente se firmarán dos copias, una de ellas para la persona que rechaza las acciones cautelares y/o la activación del protocolo y otra para la entidad.

Posteriormente, las personas instructoras se entrevistarán con la persona denunciada (**documento 14**). En dicha entrevista se le comunicará:

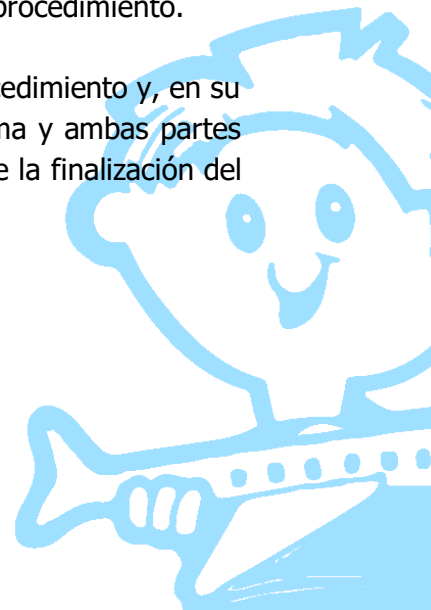
- La existencia de una reclamación, queja o denuncia sobre su conducta.
- La necesidad de que cese su conducta inadecuada, en caso de existir.
- Las repercusiones que supondrían la reiteración de las conductas denunciadas.
- La finalidad última de este procedimiento es conseguir la interrupción de las actuaciones constitutivas de acoso y alcanzar una solución por ambas partes.

Se aprovechará esta entrevista para darle la oportunidad a la persona denunciada de opinar sobre las conductas por las que se ha recibido una reclamación, queja o denuncia y escuchar las explicaciones que quiera ofrecer.

En el plazo de 2 días hábiles desde la finalización de las entrevistas, las personas instructoras redactarán un acta sobre las entrevistas (**documento 15**) que se han llevado a cabo. Dicha acta será remitida a la Comisión ante Situaciones de Acoso.

Finalmente, en el plazo máximo de 7 días hábiles desde la recepción de la información, la Comisión ante Situaciones de Acoso dará por finalizado el procedimiento mediante la redacción de un informe con las conclusiones (**documento 16**) alcanzadas en este procedimiento.

En el supuesto de que haya acuerdo entre las partes, se pondrá fin al procedimiento y, en su caso, se propondrán determinadas actuaciones para solucionar el problema y ambas partes mostrarán su acuerdo y conformidad. La comisión informará por escrito de la finalización del procedimiento a la Comisión de Igualdad (**documento 17**).



En el supuesto de que no haya acuerdo entre las partes, el procedimiento informal se convertirá en el paso previo para el inicio del procedimiento formal y se tendrá que notificar a la Comisión de Igualdad de la entidad (**documento 18**).

Si la víctima no quedara satisfecha con la solución propuesta o la misma fuera incumplida por la persona agresora, podrá presentar denuncia a través del procedimiento formal.

De todo lo actuado, así como de las conclusiones, deberá quedar constancia escrita en el expediente, debiendo ser firmado por la persona que denuncia y por las personas instructoras.

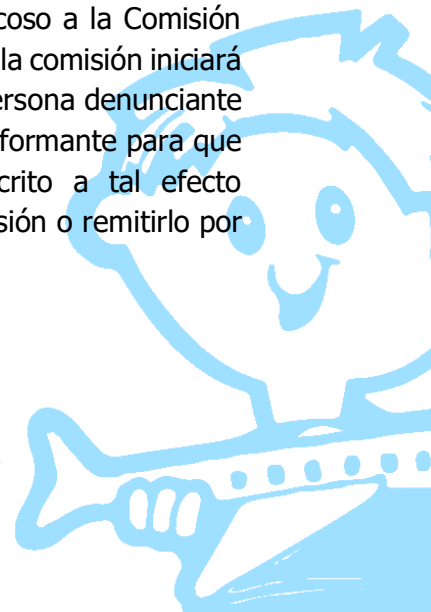
Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Una vez finalizado el procedimiento el expediente completo se enviará por correo ordinario certificado a la sede social de la entidad (Mensajeros de la Paz Andalucía. C/Rojo nº 85, 1ªA, 23440 Baeza, Jaén) para que sea custodiado y teniendo acceso a él solo la Comisión ante Situaciones de Acoso que ha gestionado el caso, así como la Comisión de Igualdad de la entidad.

El procedimiento informal durará un máximo de 7 días hábiles, contados a partir de la recepción de la reclamación, queja o denuncia por parte de la Comisión ante Situaciones de Acoso. En cualquier momento del proceso la comisión puede solicitar la intervención de personal experto.

### 5.4.3. PROCEDIMIENTO FORMAL

El procedimiento formal tendrá lugar cuando las conductas denunciadas sean valoradas por la Comisión ante Situaciones de Acoso como graves o muy graves (**ver anexo 3**), no se alcance un acuerdo a través del procedimiento informal o se reitere la conducta denunciada por parte de la persona denunciada, cuando la persona denunciante no considere acudir al procedimiento informal o cuando la comisión tenga indicios suficientes a través de denuncias verbales y se haya valorado la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, actuando de oficio investigando la situación.

Este procedimiento se iniciará a través del Canal de Escucha, tal y como se describe en el apartado 5.1., el responsable del canal trasladará cualquier información susceptible de ser un posible acoso sexual en cualquiera de sus modalidades incluido el ciberacoso a la Comisión ante Situaciones de Acoso. Si la información ha llegado de manera anónima la comisión iniciará el procedimiento correspondiente con la información que disponga, si la persona denunciante ha aportado sus datos la comisión se pondrá en contacto de la persona informante para que presente la reclamación, queja o denuncia a través del modelo escrito a tal efecto (**documento 02**) de manera presencial a cualquier integrante de la comisión o remitirlo por correo electrónico a: [comisionacoso@mpazandalucia.org](mailto:comisionacoso@mpazandalucia.org).





Una vez recibida la reclamación, queja o denuncia, la comisión deberá informar por escrito (**documento 06**) a la Comisión de Igualdad por correo electrónico y dispondrá de un plazo de dos días hábiles para reunirse e iniciar las investigaciones preliminares. En este sentido, la comisión establecerá el desarrollo del procedimiento formal, atendiendo a las siguientes pautas:

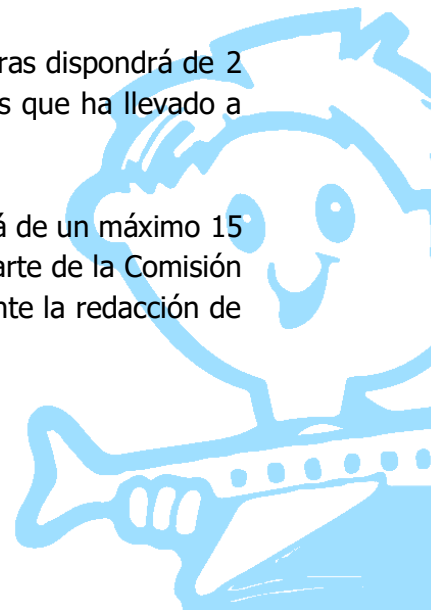
- Asignará un código numérico al expediente, cuya recepción deberán firmar las personas integrantes de la comisión, como garantía de intimidad y confidencialidad. Tal y como se describe en el apartado 5.2. del presente protocolo.
- Nombrará a dos personas instructoras del procedimiento, teniendo en cuenta la paridad.
- Valorará la necesidad de adoptar las medidas cautelares oportunas. De ser así se recomendará al órgano gestor de la entidad de las medidas más adecuadas (**documento 10**).
- Determinará qué información considera necesaria acerca del entorno de las partes implicadas y las personas que van a ser entrevistadas.
- Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.

De esta reunión de la comisión se levantará acta (**documento 09**).

Las personas instructoras dispondrán de 6 días hábiles desde su nombramiento para llevar a cabo las investigaciones de forma similar al procedimiento informal. En este sentido, las personas instructoras recabarán de las personas entrevistadas (**documento 14**) el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de la investigación (**documento 19**). Informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial. Advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas integrantes de la comisión, por lo que se les indicará que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista. Las personas instructoras también podrán entrevistar a los posibles testigos de los hechos investigados, estas personas tendrán que firmar un compromiso de confidencialidad (**documento 20**). En ningún caso podrán actuar de testigos las personas que se atienden en los servicios de la entidad.

Después de llevar a cabo las entrevistas oportunas, las personas instructoras dispondrá de 2 días hábiles para redactar un acta (**documento 15**) sobre las entrevistas que ha llevado a cabo. Dicha acta será remitida a la Comisión ante Situaciones de Acoso.

Una vez recibida el acta de las personas instructoras, la comisión dispondrá de un máximo 15 días hábiles desde la recepción de la reclamación, queja o denuncia por parte de la Comisión ante Situaciones de Acoso para dar por finalizado el procedimiento mediante la redacción de



un informe de conclusiones (**documento 16**) sobre el supuesto acoso investigado. En el informe de conclusiones se indicará la siguiente información:

- Identificación de las partes.
- Las intervenciones, acciones y gestiones indagatorias e instructoras realizadas (documentación, testimonios, pruebas, ...).
- Medidas cautelares.
- Intervención de otras personas profesionales.
- Intervención de las personas técnicas del servicio de salud laboral y prevención de riesgos laborales de la empresa, en su caso.
- Descripción de los hechos.
- Circunstancias agravantes o atenuantes observadas (**ver anexo 4**).
- Conclusiones alcanzadas.
- Detallar las medidas concretas que se van a emprender para evitar otros casos.
- Sanciones por imponer conforme al régimen disciplinario establecido en el IV Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores, concretamente en el artículo 99. Régimen disciplinario y graduación de faltas. En este artículo del convenio no se hace mención a comportamientos inadecuados a nivel tecnológico (ciberacoso), si se produce alguna situación de este tipo la comisión solicitará asesoramiento a los grupos especializados en delitos informáticos de los cuerpos y fuerzas de seguridad del estado.
- Análisis y seguimiento del clima laboral. Evaluación de riesgos psicosociales de la entidad.
- Resarcir a la víctima del acoso de manera integral de las consecuencias que haya podido tener.

El informe de conclusiones será remitido al órgano gestor de la entidad para su conocimiento y validación por correo electrónico a la dirección: [directorgeneral@mpazandalucia.org](mailto:directorgeneral@mpazandalucia.org) así como la notificación de finalización del procedimiento (**documento 17**) y se iniciará la fase de toma de decisiones y resolución del expediente. Se podrán adoptar alguna de las siguientes medidas:

- Archivo de la denuncia. Si se considera que los hechos no son constitutivos de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso, se cerrará el expediente, comunicando por escrito a la persona denunciante de dicha decisión siempre que la comunicación no haya sido anónima. De este documento se realizarán dos copias, una de ellas para la persona demandante y otra para la entidad para que quede constancia de haber recibido la información.
- Indicios claros de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso. Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso la comisión instará al órgano gestor de la entidad la incoación de un expediente

disciplinario y la adopción de las medidas disciplinarias que estipula el IV Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección para la persona acosadora. En este caso el informe de valoración tendrá carácter de Expediente Informativo. De la resolución aquí adoptada se informará por escrito a la persona denunciada (siempre que se tengan los datos de la misma) y a la persona acosada. En cada caso se realizarán dos copias del documento para ser firmadas, una copia sería para la persona denunciada o acosada y otra para la entidad.

En el supuesto de que no se proponga el traslado forzoso o el despido de la persona agresora, se propondrán las medidas oportunas para que ésta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado. No obstante, este traslado no puede suponer un detrimento en sus condiciones laborales.

En el caso de que la sanción impuesta no implique el despido disciplinario de la persona acosadora, dicha sanción incluirá la asistencia a cursos de formación en materia de igualdad, específicamente en materia de sensibilización ante el acoso sexual y el acoso por sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso.

La comisión supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso, deberá quedar constancia escrita en el expediente, debiendo ser firmado por las personas intervinientes mediante el código de expediente asignado al inicio del procedimiento.

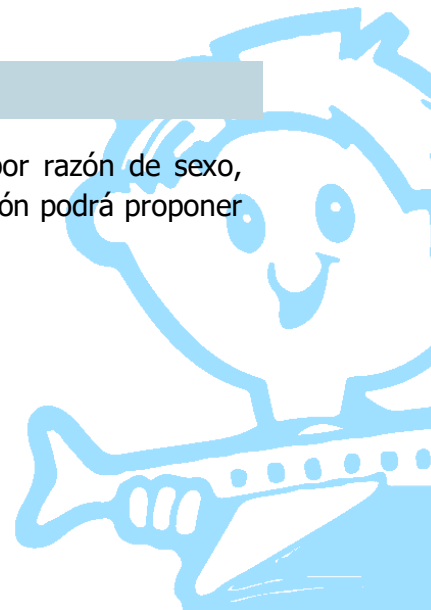
Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad a las personas afectadas. Una vez finalizado el procedimiento el expediente completo se enviará por correo ordinario certificado a la sede social de la entidad (Mensajeros de la Paz Andalucía. C/Rojo nº 85, 1ªA, 23440 Baeza, Jaén) para que sea custodiado y teniendo acceso a él solo la Comisión ante Situaciones de Acoso que ha gestionado el caso, así como la **Comisión de Igualdad** de la entidad.

El procedimiento formal durará un máximo de 15 días hábiles, contados a partir de la recepción de la reclamación, queja o denuncia por parte de la Comisión ante Situaciones de Acoso. En cualquier momento del proceso la comisión puede solicitar la intervención de personal experto.

#### 5.4.4. MEDIDAS COMPLEMENTARIAS

En el caso de que quedará constatada la existencia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso, la comisión podrá proponer la adopción de las siguientes medidas adicionales:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.



- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de Mensajeros de la Paz Andalucía.

Tener en cuenta las experiencias que se están realizando de justicia restaurativa donde las respuestas punitivistas no son las únicas y se coloca en el centro de la solución a la persona afectada, considerando sus necesidades y su voluntad. Orientar las medidas a programas de reconciliación entre la víctima y la persona que ha agredido, a la reparación de la víctima y al reconocimiento y responsabilidad por parte de la persona ofensora para que pueda reparar el daño.

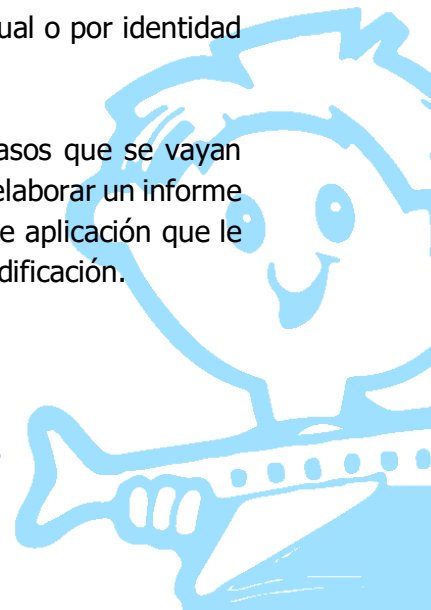
## CAPÍTULO 6. VIGENCIA, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

El periodo de duración del protocolo, acordado con la representación legal de las personas trabajadoras, será de 4 años y se revisará en los siguientes supuestos:

- En cualquier momento a lo largo de la vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo u organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

La entidad realizará el seguimiento de la aplicación de este protocolo con la finalidad de comprobar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad y expresión de género en su ámbito de aplicación.

A tal efecto, la Comisión ante Situaciones de Acoso irá registrando los casos que se vayan produciendo (**documento 21**) y se reunirá anualmente en diciembre para elaborar un informe (**documento 22**) del conjunto de sus acciones y si se detectaran fallos de aplicación que le restasen efectividad en la consecución de su objetivo, se propondrá su modificación.





El citado informe provincial se entregará a la **Comisión de Igualdad** que le dará publicidad a la totalidad de la plantilla a través de correo electrónico. Se respetará el derecho a la intimidad y a la confidencialidad de las personas implicadas.

En Baeza, a 4 de agosto del 2023

Nombre completo de la persona	Firma
<b>M<sup>a</sup> Carmen Gallego Pulpillo.</b> En representación de la entidad.	
<b>Carmen M<sup>a</sup> González Jiménez.</b> En representación de la entidad.	
<b>Héctor Mediavilla Mateos.</b> En representación de la entidad.	
<b>Catalina Hernández Fernández.</b> Representante de USO.	Baja médica
<b>Gema Rueda Rull.</b> Representante de CCOO.	
<b>Natalia Valverde Torralvo.</b> Representante de CGT.	





## ANEXOS

### ANEXO 1. NORMATIVA BÁSICA DE REFERENCIA

#### - NORMATIVA INTERNACIONAL:

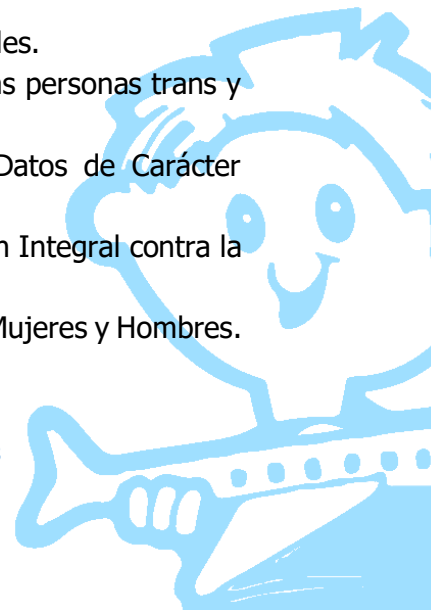
- Declaración Universal Derechos Humanos, artículos 3 y 5.
- Convenio 190 de la OIT.

#### - NORMATIVA EUROPEA:

- Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato, y modificada por Directiva 2002/76/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fecha 23.09.2002.
- Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un "Código de Conducta" encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países miembros de la CE.
- Reglamento (UE) 2016, 679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (RGPD) 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.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación (refundación).

#### - NORMATIVA ESTATAL:

- Constitución de 1978: artículos 1.1, 9.2, 10.1, 14, 18.1, 35.1 y 53.2.
- Código penal: artículos 184, 191, 443 y 445.
- Código civil: artículo 1903.
- Estatuto de los Trabajadores: artículos 4.2.c), d), e); 50.1 a) y c), 54.2c); 96.11, 96.12; 96.14 y 97.
- R.D. Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral: artículos 95.3, 96, 108.2, 180, 181 y 182.
- R.D. 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: artículo 8.13.
- Real Decreto-Ley 5/2018, de 27 de julio, de medidas urgentes para la adaptación del Derecho español a la normativa de la Unión Europea en materia de protección de datos.
- Real Decreto 713/2020, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 2/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas.
- Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.



- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- IV Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores, de 17 julio de 2018. Artículos: 88, 91 y 100.
  
- **NORMATIVA ANDALUZA:**
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de Promoción de Igualdad de Género de Andalucía.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Resolución de 31 de enero de 2012, del Instituto Andaluz de la Mujer, por la que se aprueba el modelo de protocolo para la prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa.
- Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para Garantizar los Derechos, la Igualdad de Trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.
- Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.
- Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.





## ANEXO 2. CÓMO IDENTIFICAR SITUACIONES DE ACOSO

Las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso pueden llegar a ser conductas difíciles de especificar. No obstante, existen varios denominadores comunes:

- Siempre estamos ante una naturaleza, claramente sexual, de la conducta de acoso.
- Tal conducta no es deseada por la víctima.
- Se trata de una conducta molesta, no hay reciprocidad y además es una conducta impuesta.

También podemos identificar el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso como aquel comportamiento realizado por personal directivo de la entidad o por personas trabajadoras de superior categoría, que condicionan directa o indirectamente alguna decisión laboral a la aceptación de la propuesta sexual por parte de éstas.

También está el denominado acoso sexual ambiental, definido por un comportamiento de diversa índole, cuya consecuencia es provocar un contexto laboral intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para la persona trabajadora lo cual conlleva que no pueda desarrollar su trabajo en las condiciones adecuadas. En este caso, no sólo son sujetos activos la persona acosadora sino, también, los y las compañeras de trabajo que consienten.



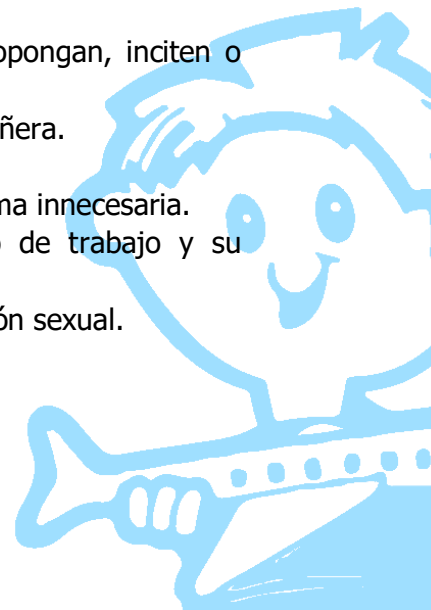




### ANEXO 3. GRAVEDAD DE LA SITUACIÓN DE ACOSO

En todo procedimiento de prevención y actuación para la eliminación de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso es imprescindible tipificar la escala de gravedad de acoso al que una persona pueda estar sometida, acotando así lo que define a cada caso particular. A la hora de tomar decisiones en relación a expedientes disciplinarios también se tendrá en cuenta la tipificación que aparece en el IV Convenio Colectivo de Reforma Juvenil y Protección, concretamente en el artículo 99. Régimen disciplinario y graduación de faltas.

- **LEVE:** Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada. Como, por ejemplo:
  - Chistes de contenido sexual, humor LGTBIfóbico, bromas sexuales ofensivas, humor sexista.
  - Piropos o comentarios groseros sobre el cuerpo y la apariencia física.
  - Comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas.
  - Ridiculizar a la persona por su orientación sexual, por razón de sexo.
  - Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
  - Uso de imágenes pornográficas en los lugares.
  - Hacer comentarios sexuales.
  - Mirar de forma lasciva.
  - Realizar acercamientos no consentidos.
  - Asignar tareas de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
  - Ignorar aportaciones, comentarios o acciones, excluir, no tomar en serio a la persona por su sexo, por su orientación sexual o por razón de su expresión o identidad de género.
  - Ridiculizar a las personas que asumen empleos que tradicionalmente ha asumido por el otro sexo.
  - Provocar acercamientos.
  
- **GRAVE:** Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual:
  - Preguntas sobre la vida sexual o explicar fantasías o preferencias sexuales.
  - Insinuaciones sexuales.
  - Pedir abiertamente relaciones sexuales o presionar después de una ruptura sentimental a un compañero o una compañera.
  - Realizar gestos obscenos.
  - Enviar cartas, imágenes, fotos, correos con contenido sexual que propongan, inciten o presionen para mantener relaciones sexuales.
  - Distribuir videos de contenido sexual de un compañero o de una compañera.
  - Contactos físicos no permitidos por la persona acosada.
  - Acorralar, buscar deliberadamente quedarse solo con la persona de forma innecesaria.
  - Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su puesto de trabajo y su implicación, por razón de género.
  - Los comentarios continuos y vejatorios sobre su aspecto físico o la opción sexual.





- Ejecutar conductas discriminatorias por el simple hecho de ser una mujer o un hombre, según el caso.
- Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- **MUY GRAVE:** Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa.
  - Ejecutar contacto físico deliberado y no solicitado: abrazos, besos, tocamientos, pellizcos, ...
  - Presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas.
  - Actos sexuales bajo presión de despido.
  - Observación clandestina de personas en lugares reservados, como el baño, vestuario.
  - Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
  - Menospreciar el trabajo hecho por personas de un sexo determinado, o una orientación sexual o por la expresión o identidad de género de una persona.
  - Utilizar formas denigrantes para dirigirse a personas de un determinado sexo, orientación sexual o forma de expresión del género no normativo.
  - Trato desigual basado en la orientación sexual de la persona.
  - Impartir órdenes vejatorias.
  - Represalias contra las personas que denuncien o testifiquen.





## ANEXO 4. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES Y ATENUANTES

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

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso.
- Que la persona acosada ya haya sido con anterioridad víctima por acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso.
- Que la persona acosada tenga algún tipo de discapacidad física, sensorial o intelectual.
- Que la persona acosada haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
- Que la relación laboral de la persona acosada sea no indefinida.
- Que la situación de contratación sea temporal, de interinidad o en periodo de prueba e incluso con contrato de beca o en prácticas de la persona acosada.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección del personal.
- Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la persona acosada, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer la investigación.
- Que la persona agresora tenga poder de decisión sobre la situación laboral de la persona acosada.
- Que existan dos o más personas acosadas por la misma persona que acosa.

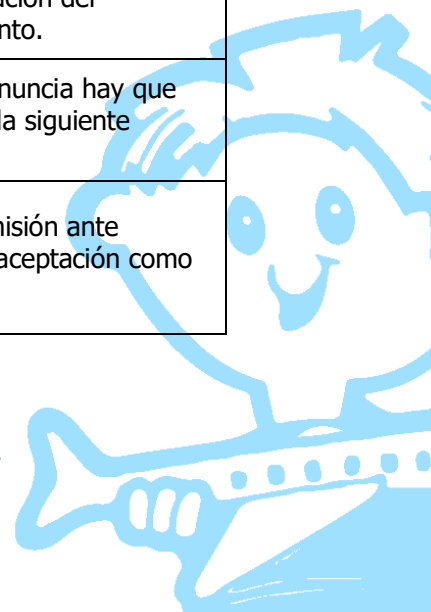
A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como **circunstancias atenuantes** las siguientes:

- Reconocer el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso.
- Pedir disculpas a la persona acosada.



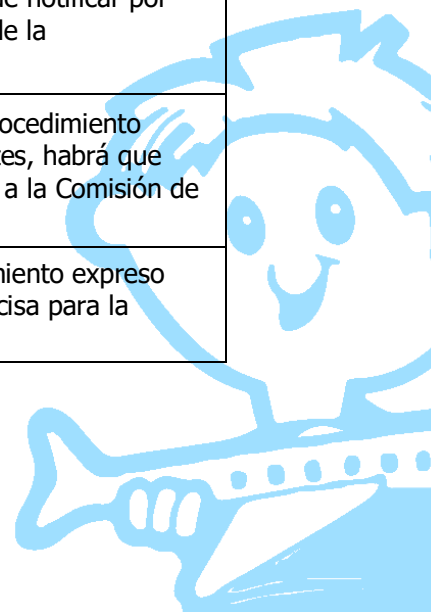
## ANEXO 5. LISTADO DE DOCUMENTOS ASOCIADOS AL PROTOCOLO

EN RELACIÓN CON EL PROTOCOLO	
<b>PUESTA EN VIGOR DEL PROTOCOLO</b>	Documento para ser firmado por la Comisión de Igualdad de la entidad.
<b>DOCUMENTO JUSTIFICATIVO ENTREGA PROTOCOLO</b>	La Comisión de Igualdad deberá mandar por mail el protocolo a toda aquella persona trabajadora que se incorpore a la entidad y como justificante de haberlo recibido tendrá que firmar este documento. Se hace extensible a las personas que realicen prácticas en la entidad.
EN RELACIÓN CON EL PROCEDIMIENTO DEL PROTOCOLO	
<b>00. SEGUIMIENTO DEL EXPEDIENTE</b>	Este documento facilitará a la Comisión ante Situaciones de Acoso la comprobación de que todas las acciones previstas en el procedimiento del Protocolo se están realizando.
<b>01. COMUNICACIÓN DE UNA PERSONA AJENA PARA ACTIVAR EL PROTOCOLO</b>	Cuando una persona ajena al supuesto acoso interpone una reclamación, queja o denuncia verbalmente tiene que cumplimentar este documento.
<b>02. MODELO POR ESCRITO DE RECLAMACIÓN, QUEJA O DENUNCIA</b>	Cuando una persona (afectada, testigo, representante legal de las personas trabajadoras-RLT) quiera presentar por escrito una reclamación, queja o denuncia tendrá que cumplimentar este documento.
<b>03. CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ACTIVAR PROTOCOLO</b>	Cualquier persona que interponga una reclamación, queja o denuncia tendrá que firmar el consentimiento informado para activar el protocolo.
<b>04. DECLARACIÓN</b>	Cuando la persona afectada presente verbalmente una reclamación, queja o denuncia tendrá que rellenar este documento para que quede constancia por escrito de los hechos que está revelando. También tendrá que cumplimentarla la persona afectada cuando los hechos los haya denunciado una tercera persona para ratificar lo ya expuesto.
<b>05. RECHAZO ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO</b>	Cuando una persona ajena al supuesto acoso interpone una reclamación, queja o denuncia habrá que informar a la presunta víctima, si ésta se niega a ratificar dicha denuncia, a recibir cualquier tipo de medidas cautelares o a la activación del protocolo tendrá que cumplimentar este documento.
<b>06. NOTIFICACIÓN DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO</b>	En cuanto se reciba una reclamación, queja o denuncia hay que notificarlo a la Comisión de Igualdad vía email a la siguiente dirección: <a href="mailto:comisionigualdad@mpazandalucia.org">comisionigualdad@mpazandalucia.org</a> .
<b>07. COMPROMISO DE ACEPTACIÓN INTEGRANTE COMISIÓN ANTE SIT. ACOSO</b>	Cada persona que vaya a formar parte de la Comisión ante Situaciones de Acoso firmará su compromiso de aceptación como integrante de dicha Comisión.





<b>08. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN ANTE SIT. ACOSO</b>	La Comisión ante Situaciones de Acoso tendrá que levantar acta de su constitución donde se nombre a las personas integrantes de la misma. Habrá que hacerla llegar a todas las personas trabajadoras de la entidad.
<b>09. ACTAS COMISIÓN ANTE SIT. ACOSO</b>	En cada reunión de la Comisión ante Situaciones de Acoso se procederá a levantar acta incluyendo acuerdos alcanzados y aquella información que se estime conveniente.
<b>10. RECOMENDACIÓN DE ADOPCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES</b>	La Comisión ante Situaciones de Acoso tendrá que valorar la conveniencia de adoptar medidas cautelares. De ser así tendrá que informar al órgano gestor de la entidad enviando este documento por correo electrónico a la dirección: <a href="mailto:directorgeneral@mpazandalucia.org">directorgeneral@mpazandalucia.org</a>
<b>11. NOTIFICACIÓN NO TRAMITACIÓN EXPEDIENTE A LA PERSONA DENUNCIANTE</b>	Si la Comisión ante Situaciones de Acoso considera que la situación expresada no pertenece al ámbito del protocolo, informará a la persona denunciante de los motivos (si se dispone de los datos de la persona) por los que no se admite a trámite dicha reclamación, queja o denuncia.
<b>12. NOTIFICACIÓN NO TRAMITACIÓN EXPEDIENTE A LA COMISIÓN DE IGUALDAD</b>	Si la Comisión ante Situaciones de Acoso considera que la situación expresada no pertenece al ámbito del protocolo, informará a la Comisión de Igualdad de los motivos por los que no se admite a trámite dicha reclamación, queja o denuncia.
<b>13. NOTIFICACIÓN ACTIVACIÓN PROCEDIMIENTO FORMAL</b>	Cuando la Comisión ante Situaciones de Acoso valore los hechos denunciados y considere que no son leves sino graves o muy graves notificará a la Comisión de Igualdad de iniciar un procedimiento formal.
<b>14. PROCEDIMIENTO DE ENTREVISTAS PARA LA INVESTIGACIÓN</b>	En este documento se recomiendan cuestiones a tener en cuenta en la realización de las entrevistas durante la investigación.
<b>15. ACTA DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS</b>	En este documento se dejará constancia de la información obtenida en las diferentes entrevistas realizadas.
<b>16. INFORME CONCLUSIONES COMISIÓN ANTE SIT. DE ACOSO</b>	En el procedimiento informal y formal la Comisión ante Situaciones de Acoso emitirá un informe al finalizar la investigación donde aparecerán las conclusiones de la misma y las acciones y medidas recomendadas al órgano gestor de la entidad, quien se le hará llegar a través de correo electrónico a la dirección: <a href="mailto:directorgeneral@mpazandalucia.org">directorgeneral@mpazandalucia.org</a>
<b>17. NOTIFICACIÓN FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO</b>	La Comisión ante Situaciones de Acoso tendrá que notificar por escrito a la Comisión de Igualdad la finalización de la investigación.
<b>18. NOTIFICACIÓN INICIO PROCEDIMIENTO FORMAL</b>	Tras haber realizado todas las actuaciones del Procedimiento Informal si no se alcanzan acuerdo entre las partes, habrá que iniciar el procedimiento formal e informar de ello a la Comisión de Igualdad.
<b>19. CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	Las personas entrevistadas firmarán el consentimiento expreso para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento.





<b>20. COMPROMISO TESTIGOS</b>	Los testigos que se entrevisten tienen que firmar un protocolo de confidencialidad.
<b>21. REGISTRO DE RECLAMACIONES, QUEJAS O DENUNCIAS</b>	La Comisión ante Situaciones de Acoso tendrá que ir registrando los casos que se han producido en su provincia.
<b>22. INFORME ANUAL DE LA COMISIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO</b>	La Comisión ante Situaciones de Acoso elaborará anualmente un informe del conjunto de sus acciones y si se han detectado fallos en la aplicación del Protocolo para valorar modificaciones en el mismo.





## DOCUMENTOS

### DOCUMENTOS EN RELACIÓN AL PROTOCOLO

- PUESTA EN VIGOR DEL PROTOCOLO.
- RECIBÍ PROTOCOLO PARA PERSONAS TRABAJADORAS.
- RECIBÍ PROTOCOLO PARA PERSONAS ESTUDIANTES.





## **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CIBERACOSO DE MENSAJEROS DE LA PAZ ANDALUCÍA**

Se reúnen:

D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ como integrante de la Comisión de Igualdad de Mensajeros de la Paz Andalucía con NIF \_\_\_\_\_.

D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ como integrante de la Comisión de Igualdad de Mensajeros de la Paz Andalucía con NIF \_\_\_\_\_.

D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ como integrante de la Comisión de Igualdad de Mensajeros de la Paz Andalucía con NIF \_\_\_\_\_.

D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ como integrante de la Comisión de Igualdad de Mensajeros de la Paz Andalucía con NIF \_\_\_\_\_.

D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ como integrante de la Comisión de Igualdad de Mensajeros de la Paz Andalucía con NIF \_\_\_\_\_.

D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ como integrante de la Comisión de Igualdad de Mensajeros de la Paz Andalucía con NIF \_\_\_\_\_.

Acuerdan:

La entrada en vigor desde hoy, 4 de agosto de 2023, del "Protocolo para la prevención, detección y actuación antes situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género y ciberacoso" en el entorno laboral y el establecimiento de un procedimiento especial para atender los casos que puedan producirse en la entidad.







Firmado:

Nombre completo de la persona	Firma

#### TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Mensajeros de la Paz Andalucía, en su condición de responsable del tratamiento y de conformidad con lo establecido por el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (RGPD), la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la normativa vigente en materia de protección de datos, en cumplimiento de sus obligaciones de información al interesado, le facilita la siguiente información:

**Datos de contacto del responsable:** Mensajeros de la Paz Andalucía, con dirección en: C/ El Rojo, nº85, 1ª. Baeza, Jaén, 23440. Dirección de correo: [sur@mpazandalucia.org](mailto:sur@mpazandalucia.org)

**Fines del tratamiento:** Gestión de los datos necesarios para la firma del acta de reunión por parte del responsable del tratamiento.

**Comunicación de los datos personales:** No se procederá a la comunicación a terceros de los datos personales, salvo obligación legal al respecto.

**Criterios utilizados para la conservación de los datos personales:** Los datos serán suprimidos cuando ya no se cumpla con la finalidad del tratamiento o dejen de ser necesarios para el cumplimiento de la misma y cuando no sean necesarios para el cumplimiento de obligaciones legales.

Podrá retirar su consentimiento en cualquier momento. Asimismo, le asisten los derechos de acceso, rectificación o supresión de sus datos personales y de limitación u oposición al tratamiento, así como su derecho a presentar una reclamación ante la autoridad de control (Agencia Española de Protección de Datos, c/Jorge Juan, nº6, 28001 Madrid. [www.agpd.es](http://www.agpd.es)).





## ENTREGA DEL PROTOCOLO ANTE SITUACIONES DE ACOSO

Don/Doña. (escribir nombre y apellidos)

DNI/NIE:

La persona trabajadora **afirma haber recibido** un ejemplar completo del Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación ante Situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso vigente en la entidad y declara haber recibido información suficiente y adecuada sobre su finalidad y objetivos.

Asimismo, la persona trabajadora reconoce haber sido informada de la existencia de la **Comisión ante Situaciones de Acoso** que es el órgano para la atención, acompañamiento y la investigación de cualquier reclamación, queja o denuncia por acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso y cuya dirección de correo electrónico es **comisionacoso@mpazandalucia.org**. Pudiéndose poner en contacto con ella para aclarar cualquier duda sobre el protocolo o querer presentar una reclamación, queja o denuncia de un comportamiento que puede ser constitutivo de acoso.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Fdo: \_\_\_\_\_

### TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Mensajeros de la Paz Andalucía, en su condición de responsable del tratamiento y de conformidad con lo establecido por el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (RGPD), la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la normativa vigente en materia de protección de datos, en cumplimiento de sus obligaciones de información al interesado, le facilita la siguiente información:

**Datos de contacto del responsable:** Mensajeros de la Paz Andalucía, con dirección en: C/ El Rojo, nº85, 1ª. Baeza, Jaén, 23440.

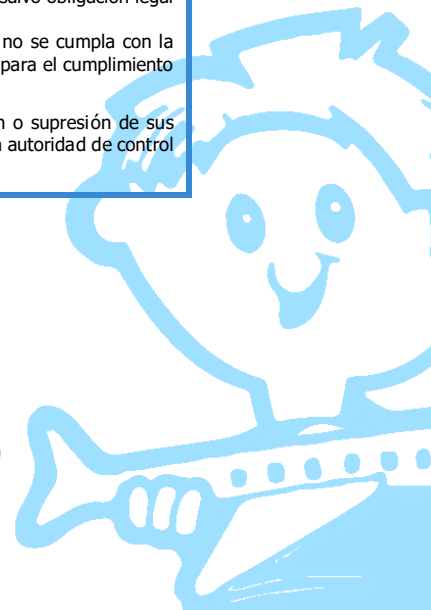
Dirección de correo: [sur@mpazandalucia.org](mailto:sur@mpazandalucia.org)

**Fines del tratamiento:** Gestión de los datos necesarios para el desarrollo del Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso por parte del responsable del tratamiento.

**Comunicación de los datos personales:** No se procederá a la comunicación a terceros de los datos personales, salvo obligación legal al respecto.

**Criterios utilizados para la conservación de los datos personales:** Los datos serán suprimidos cuando ya no se cumpla con la finalidad del tratamiento o dejen de ser necesarios para el cumplimiento de la misma y cuando no sean necesarios para el cumplimiento de obligaciones legales.

Podrá retirar su consentimiento en cualquier momento. Asimismo, le asisten los derechos de acceso, rectificación o supresión de sus datos personales y de limitación u oposición al tratamiento, así como su derecho a presentar una reclamación ante la autoridad de control (Agencia Española de Protección de Datos, c/Jorge Juan, nº6, 28001 Madrid. [www.agpd.es](http://www.agpd.es)).



## ENTREGA DEL PROTOCOLO ANTE SITUACIONES DE ACOSO

Don/Doña: Nombre y apellidos

DNI/NIE:

La persona estudiante **afirma haber recibido** un ejemplar completo del Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación ante Situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso vigente en la entidad y declara haber recibido información suficiente y adecuada sobre su finalidad y objetivos.

Asimismo, la persona estudiante reconoce haber sido informada de la existencia de la **Comisión ante Situaciones de Acoso** que es el órgano para la atención, acompañamiento y la investigación de cualquier reclamación, queja o denuncia por acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso y cuya dirección de correo electrónico es **comisionacoso@mpazandalucia.org**. Pudiéndose poner en contacto con ella para aclarar cualquier duda sobre el protocolo o querer presentar una reclamación, queja o denuncia de un comportamiento que puede ser constitutivo de acoso.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_

Fdo: \_\_\_\_\_

### TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Mensajeros de la Paz Andalucía, en su condición de responsable del tratamiento y de conformidad con lo establecido por el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (RGPD), la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la normativa vigente en materia de protección de datos, en cumplimiento de sus obligaciones de información al interesado, le facilita la siguiente información:

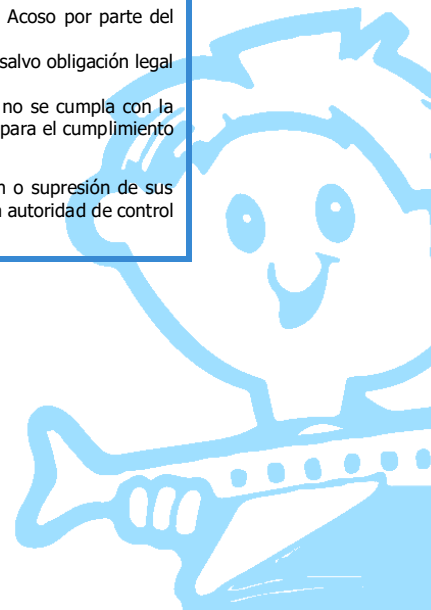
**Datos de contacto del responsable:** Mensajeros de la Paz Andalucía, con dirección en: C/ El Rojo, nº85, 1ª. Baeza, Jaén, 23440. Dirección de correo: [sur@mpazandalucia.org](mailto:sur@mpazandalucia.org)

**Fines del tratamiento:** Gestión de los datos necesarios para el desarrollo del Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso por parte del responsable del tratamiento.

**Comunicación de los datos personales:** No se procederá a la comunicación a terceros de los datos personales, salvo obligación legal al respecto.

**Criterios utilizados para la conservación de los datos personales:** Los datos serán suprimidos cuando ya no se cumpla con la finalidad del tratamiento o dejen de ser necesarios para el cumplimiento de la misma y cuando no sean necesarios para el cumplimiento de obligaciones legales.

Podrá retirar su consentimiento en cualquier momento. Asimismo, le asisten los derechos de acceso, rectificación o supresión de sus datos personales y de limitación u oposición al tratamiento, así como su derecho a presentar una reclamación ante la autoridad de control (Agencia Española de Protección de Datos, c/Jorge Juan, nº6, 28001 Madrid. [www.agpd.es](http://www.agpd.es)).





## DOCUMENTOS EN RELACIÓN AL PROTOCOLO

- **00. SEGUIMIENTO DEL EXPEDIENTE.**
- **DOCUMENTO 01. COMUNICACIÓN DE UNA PERSONA AJENA PARA ACTIVAR EL PROTOCOLO.**
- **DOCUMENTO 02. MODELO POR ESCRITO DE RECLAMACIÓN, QUEJA O DENUNCIA.**
- **DOCUMENTO 03. CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ACTIVAR PROTOCOLO.**
- **DOCUMENTO 04. DECLARACIÓN.**
- **DOCUMENTO 05. RECHAZO ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO.**
- **DOCUMENTO 06. NOTIFICACIÓN DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO.**
- **DOCUMENTO 07. COMPROMISO ACEPTACIÓN COMO INTEGRANTE DE LA COMISIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO.**
- **DOCUMENTO 08. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN ANTE SITUACIÓN DE ACOSO.**
- **DOCUMENTO 09. ACTAS COMISIÓN ANTE SITUACIÓN DE ACOSO.**
- **DOCUMENTO 10. RECOMENDACIÓN DE ADOPCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES.**
- **DOCUMENTO 11. NOTIFICACIÓN NO TRAMITACIÓN EXPEDIENTE A LA PERSONA DENUNCIANTE.**
- **DOCUMENTO 12. NOTIFICACIÓN NO TRAMITACIÓN EXPEDIENTE A LA COMISIÓN DE IGUALDAD.**
- **DOCUMENTO 13. NOTIFICACIÓN ACTIVACIÓN PROCEDIMIENTO FORMAL.**
- **DOCUMENTO 14. PROCEDIMIENTO DE ENTREVISTAS PARA LA INVESTIGACIÓN.**
- **DOCUMENTO 15. ACTA DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS.**
- **DOCUMENTO 16. INFORME CONCLUSIONES COMISIÓN ANTE SITUACIÓN DE ACOSO.**
- **DOCUMENTO 17. NOTIFICACIÓN FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.**
- **DOCUMENTO 18. NOTIFICACIÓN INICIO PROCEDIMIENTO FORMAL.**
- **DOCUMENTO 19. CONSENTIMIENTO INFORMADO.**





- **DOCUMENTO 20. COMPROMISO TESTIGOS.**
- **DOCUMENTO 21. REGISTRO DE RECLAMACIONES, QUEJAS O DENUNCIAS.**
- **DOCUMENTO 22. INFORME FINAL DE LA COMISIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO.**

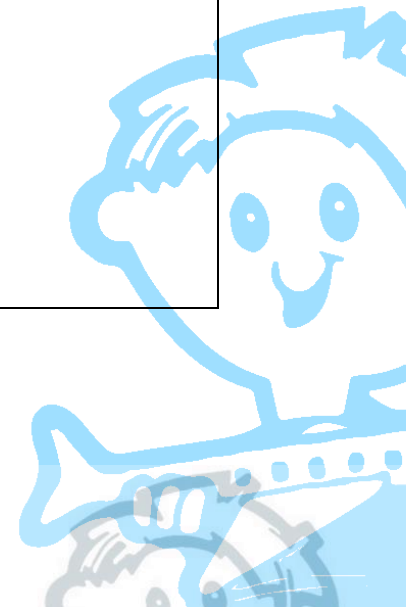




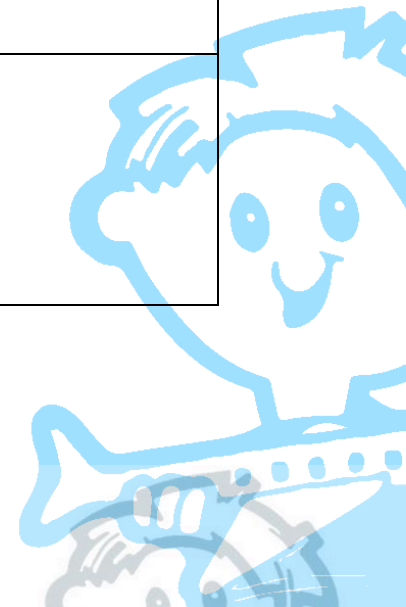
**SEGUIMIENTO DEL EXPEDIENTE:** / / /

**FECHA:**

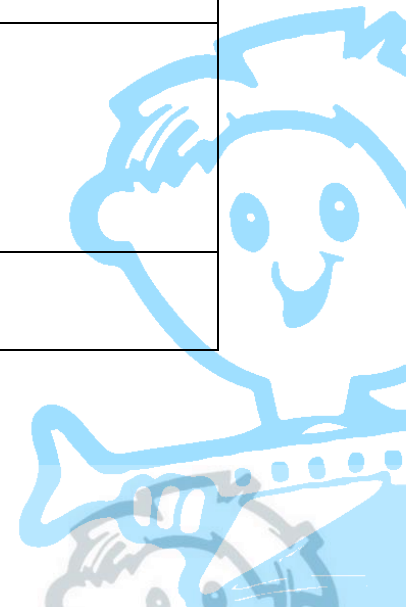
ACCIÓN	ESTADO				RESPONSABLE	OBSERVACIONES
	FINALIZADO	EN PROCESO	NO INICIADO	N PROCEDE		
<p>El procedimiento se inicia a instancia de la supuesta víctima, de una persona testigo o de un representante de las personas trabajadoras.</p> <p><b>Cumplimentar los documentos oportunos dependiendo de los casos. (Modelo 01, 02, 03).</b></p>						
<p>Contactar con la presunta víctima con prontitud si no fue la persona que presentó la reclamación, queja o denuncia para que ratifique o no las conductas denunciadas.</p> <p><b>SIEMPRE DOS PERSONAS (PARIDAD, MUJER Y HOMBRE)</b> Si ratifica la reclamación, queja o denuncia. <b>Cumplimentar documento 04.</b> Si rechaza recibir cualquier tipo de medida cautelar o no está de acuerdo en la activación del protocolo. <b>Cumplimentar documento 05.</b></p>						



<p>Si la reclamación, queja o denuncia se ha presentado de manera verbal se tiene que recoger por escrito.</p> <p><b>Cumplimentar documento 04.</b></p>						
<p><b>Asignar código numérico</b> al expediente como garantía de intimidad y confidencialidad.</p>						
<p>Notificar la activación del Protocolo a la Comisión de Igualdad por correo electrónico: comisionigualdad@mpazandalucia.org.</p> <p><b>Cumplimentar documento 06.</b></p>						
<p>Reunión de la Comisión ante Situaciones de Acoso en el plazo establecido.</p> <p><b>Plazo máximo: 2 días hábiles desde la presentación de reclamación, queja o denuncia.</b></p>						
<p>Si no se lleva a trámite la reclamación, queja o denuncia notificar por escrito los motivos a la persona denunciante y a la Comisión de Igualdad.</p> <p><b>Cumplimentar documentos 11 y 12.</b></p>						



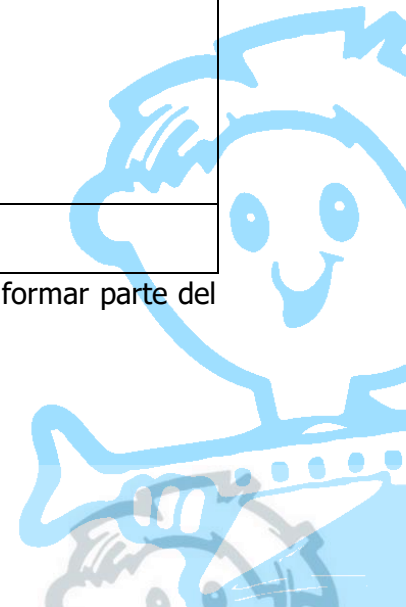
<p>Notificar a la Comisión de Igualdad si se determina que los hechos denunciados son de carácter grave o muy grave.</p> <p><b>Cumplimentar documento 13.</b></p>						
<p>Notificar al órgano gestor la necesidad de utilizar medidas cautelares.</p> <p><b>Cumplimentar documento 10.</b></p>						
<p>Las personas instructoras tienen que realizar las entrevistas oportunas (persona afectada, acusada y testigos)</p> <p><b>Cumplimentar documento 14.</b></p> <p><b>Plazo máximo para realizar las entrevistas: 2 días hábiles.</b></p>						
<p>Las personas testigo firman un compromiso de confidencialidad.</p> <p><b>Cumplimentar documento 20.</b></p>						
<p>Redactar acta sobre las entrevistas.</p> <p><b>Cumplimentar documento 15.</b></p> <p><b>Plazo máximo: 2 días hábiles desde la finalización de las entrevistas.</b></p>						
<p>Redactar el informe de conclusiones.</p> <p><b>Cumplimentar documento 16.</b></p>						





<p>Informar a la Comisión de Igualdad que el procedimiento informal no se ha solucionado adecuadamente por lo que se inicia el procedimiento formal.</p> <p><b>Cumplimentar documento 18.</b></p>						
<p>Finalización del procedimiento, informar a la Comisión de Igualdad.</p> <p><b>Cumplimentar documento 17.</b></p> <p><b>Plazo máximo para la finalización del procedimiento informal:</b> 7 días hábiles desde la presentación de la reclamación queja o denuncia.</p> <p><b>Plazo máximo para la finalización del procedimiento formal:</b> 15 días hábiles a partir de la presentación de la reclamación, queja o denuncia.</p>						
<p>Enviar el expediente completo por correo ordinario certificado a la sede social de la entidad:</p> <p><b>Mensajeros de la Paz Andalucía</b>  <b>C/Rojo nº85, 1º A</b>  <b>23440 Baeza</b>  <b>Jaén</b></p>						
<p>La situación de acoso ha finalizado.</p>						

Todos los documentos se tienen que complementar y firmar por duplicado. Una copia para la persona interesada y otra para formar parte del expediente del caso.





## COMUNICACIÓN DE UNA PERSONA AJENA A LA CONDUCTA A LA COMISIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO PARA ACTIVAR EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CIBERACOSO

Don/Doña: Nombre y apellidos

DNI/NIE:

Tras haber puesto en conocimiento, verbalmente, de unas conductas que pueden ser constitutivas de acoso mediante el Canal de Escucha **DECLARO** en calidad de:

- Persona trabajadora de Mensajeros de la Paz Andalucía.
- Estudiante realizando prácticas en Mensajeros de la Paz Andalucía.
- Representante de las personas trabajadoras.

En cumplimiento del Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso **COMUNICA** que:

Teniendo conocimiento de una posible conducta de acoso que puede perjudicar el entorno laboral y que se concreta en los siguientes **HECHOS** (Relación breve de la conducta y de las personas implicadas):



**SOLICITA** la activación del Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso, a fin de investigar los hechos que se mencionan y proponer las medidas oportunas para la erradicación de la referida conducta.

En, \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Fdo: \_\_\_\_\_

#### TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Mensajeros de la Paz Andalucía, en su condición de responsable del tratamiento y de conformidad con lo establecido por el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (RGPD), la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la normativa vigente en materia de protección de datos, en cumplimiento de sus obligaciones de información al interesado, le facilita la siguiente información:

**Datos de contacto del responsable:** Mensajeros de la Paz Andalucía, con dirección en: C/ El Rojo, nº85, 1ª. Baeza, Jaén, 23440. Dirección de correo: [sur@mpazandalucia.org](mailto:sur@mpazandalucia.org)

**Fines del tratamiento:** Gestión de los datos necesarios para el desarrollo del Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso por parte del responsable del tratamiento.

**Comunicación de los datos personales:** No se procederá a la comunicación a terceros de los datos personales, salvo obligación legal al respecto.

**Criterios utilizados para la conservación de los datos personales:** Los datos serán suprimidos cuando ya no se cumpla con la finalidad del tratamiento o dejen de ser necesarios para el cumplimiento de la misma y cuando no sean necesarios para el cumplimiento de obligaciones legales.

Podrá retirar su consentimiento en cualquier momento. Asimismo, le asisten los derechos de acceso, rectificación o supresión de sus datos personales y de limitación u oposición al tratamiento, así como su derecho a presentar una reclamación ante la autoridad de control (Agencia Española de Protección de Datos, c/Jorge Juan, nº6, 28001 Madrid. [www.agpd.es](http://www.agpd.es)).



## MODELO ESCRITO DE RECLAMACIÓN, QUEJA O DENUNCIA

### PERSONA DENUNCIANTE

- Persona afectada.
- Testigo.
- Representante de las personas trabajadoras.

### TIPO DE ACOSO

Según su opinión, ¿qué tipo de acoso considera que se está produciendo?

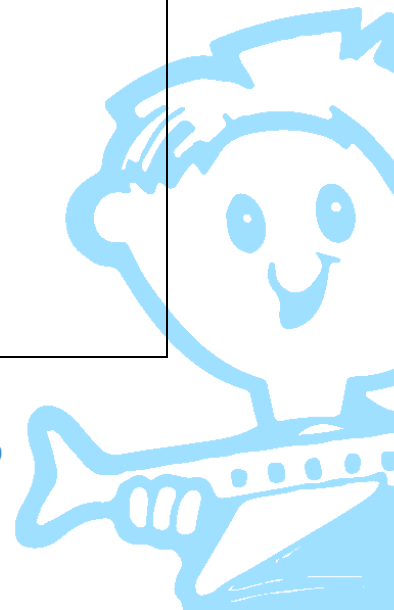
- Acoso sexual.
- Acoso por razón de sexo.
- Acoso por orientación sexual.
- Acoso por identidad y expresión de género.
- Ciberacoso.

### DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos:		
Telf. de contacto:	DNI/NIE:	
E-mail:		
Puesto de trabajo:		
Circunstancia que motivan la reclamación, queja o denuncia:		
<input type="checkbox"/> Ser víctima	<input type="checkbox"/> Ser testigo	<input type="checkbox"/> Otros:

### DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Reflejar detalladamente los hechos e incluir personas implicadas, fechas, situaciones, existencia de testigos, así como cualquier otra información que se considere de utilidad para la investigación.

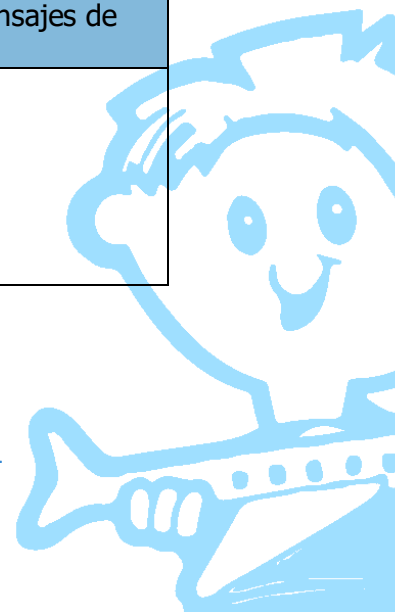




--

<b>DETALLES DE LA DENUNCIA</b>	
Frecuencia con la que han sucedido los hechos:	<input type="checkbox"/> Una vez. <input type="checkbox"/> Varias veces. <input type="checkbox"/> De manera continuada hasta la fecha actual.
En caso de haber sido una sola vez, precisar:	- Fecha: - Hora: - Lugar:
En caso de haber sido varias veces, describir el período aproximado en el que se ha sentido víctima del acoso o ha sido testigo del mismo:	
La actitud de la persona que protagonizó el acoso fue:	<input type="checkbox"/> Abierta y clara. <input type="checkbox"/> Amenazante. <input type="checkbox"/> Insinuante o sutil.
Cuando sucedieron los hechos:	<input type="checkbox"/> Nadie los presencié. <input type="checkbox"/> Los presencié una persona. <input type="checkbox"/> Los presenciaron varias personas.
En caso de haber personas que hayan presenciado los hechos sus datos son:	
<b>DATOS DE LA PERSONA SOBRE QUIEN SE RECLAMA LA INTERVENCIÓN</b>	
Nombre y apellidos (si se conoce):	
Telf. de contacto (si se conoce)	
Vinculación con Mensajeros de la Paz Andalucía:	

<b>DOCUMENTACIÓN ADJUNTA:</b> fotografías, correos electrónicos, mensajes de texto, otros (si procede).





¿Ha sido interpuesta denuncia ante la Policía o ante el Juzgado? SÍ NO

¿Tiene intención de denunciar? SÍ NO

Firma de la persona denunciante:

Nombre y apellidos:

Lugar y Fecha:

CÓDIGO ASIGNADO (a rellenar por la Comisión ante Situaciones de Acoso)

CÓDIGO:

#### TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Mensajeros de la Paz Andalucía, en su condición de responsable del tratamiento y de conformidad con lo establecido por el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (RGPD), la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la normativa vigente en materia de protección de datos, en cumplimiento de sus obligaciones de información al interesado, le facilita la siguiente información:

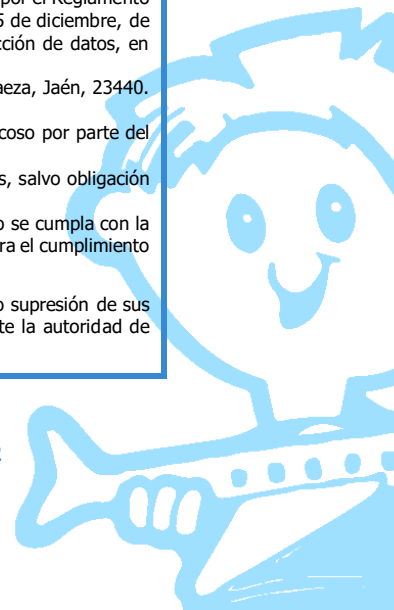
**Datos de contacto del responsable:** Mensajeros de la Paz Andalucía, con dirección en: C/ El Rojo, nº85, 1ª. Baeza, Jaén, 23440. Dirección de correo: [sur@mpazandalucia.org](mailto:sur@mpazandalucia.org)

**Fines del tratamiento:** Gestión de los datos necesarios para el desarrollo del Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso por parte del responsable del tratamiento.

**Comunicación de los datos personales:** No se procederá a la comunicación a terceros de los datos personales, salvo obligación legal al respecto.

**Criterios utilizados para la conservación de los datos personales:** Los datos serán suprimidos cuando ya no se cumpla con la finalidad del tratamiento o dejen de ser necesarios para el cumplimiento de la misma y cuando no sean necesarios para el cumplimiento de obligaciones legales.

Podrá retirar su consentimiento en cualquier momento. Asimismo, le asisten los derechos de acceso, rectificación o supresión de sus datos personales y de limitación u oposición al tratamiento, así como su derecho a presentar una reclamación ante la autoridad de control (Agencia Española de Protección de Datos, c/Jorge Juan, nº6, 28001 Madrid. [www.agpd.es](http://www.agpd.es)).





## CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACION SEXUAL, IDENTIDAD, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CIBERACOSO

Don/Doña: Nombre y apellidos

DNI/NIE:

### MANIFIESTO:

Que he recibido la información por parte de la Comisión Provincial de Atención ante Situaciones de Acoso del Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación ante Situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso, así como del procedimiento de actuación previsto en el mismo. Asimismo, conozco las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información contenida en el mismo.

**AUTORIZO** en calidad de:

- Persona afectada.
- Representación sindical.
- Testigo de los hechos.

A activar el procedimiento de actuación previsto en el Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación ante Situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso.

En, \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Fdo: \_\_\_\_\_

### TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Mensajeros de la Paz Andalucía, en su condición de responsable del tratamiento y de conformidad con lo establecido por el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (RGPD), la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la normativa vigente en materia de protección de datos, en cumplimiento de sus obligaciones de información al interesado, le facilita la siguiente información:

**Datos de contacto del responsable:** Mensajeros de la Paz Andalucía, con dirección en: C/ El Rojo, nº85, 1ª. Baeza, Jaén, 23440. Dirección de correo: [sur@mpazandalucia.org](mailto:sur@mpazandalucia.org)

**Fines del tratamiento:** Gestión de los datos necesarios para el desarrollo del Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso por parte del responsable del tratamiento.

**Comunicación de los datos personales:** No se procederá a la comunicación a terceros de los datos personales, salvo obligación legal al respecto.

**Criterios utilizados para la conservación de los datos personales:** Los datos serán suprimidos cuando ya no se cumpla con la finalidad del tratamiento o dejen de ser necesarios para el cumplimiento de la misma y cuando no sean necesarios para el cumplimiento de obligaciones legales.

Podrá retirar su consentimiento en cualquier momento. Asimismo, le asisten los derechos de acceso, rectificación o supresión de sus datos personales y de limitación u oposición al tratamiento, así como su derecho a presentar una reclamación ante la autoridad de control (Agencia Española de Protección de Datos, c/Jorge Juan, nº6, 28001 Madrid. [www.agpd.es](http://www.agpd.es)).

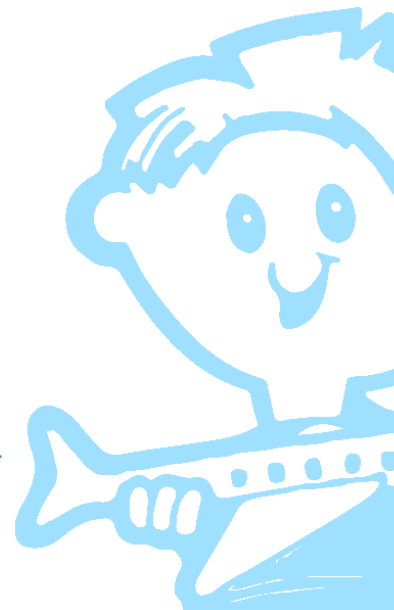
## DECLARACIÓN

Don/Doña: Nombre y apellidos

DNI/NIE:

- Tras haber puesto en conocimiento, verbalmente, de unas conductas que pueden ser constitutivas de acoso ante una persona integrante de la Comisión Provincial de Atención ante Situaciones de Acoso **DECLARO** en calidad de presunta víctima:
  
- Tras la reclamación, queja o denuncia interpuesta por una tercera persona, yo como presunta víctima **DECLARO**:

Descripción de las conductas o hechos que pueden ser constitutivos de acoso:







En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Fdo: \_\_\_\_\_

#### TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Mensajeros de la Paz Andalucía, en su condición de responsable del tratamiento y de conformidad con lo establecido por el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (RGPD), la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la normativa vigente en materia de protección de datos, en cumplimiento de sus obligaciones de información al interesado, le facilita la siguiente información:

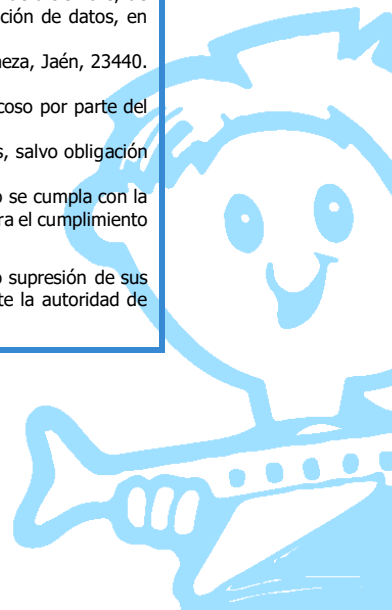
**Datos de contacto del responsable:** Mensajeros de la Paz Andalucía, con dirección en: C/ El Rojo, nº85, 1ª. Baeza, Jaén, 23440. Dirección de correo: [sur@mpazandalucia.org](mailto:sur@mpazandalucia.org)

**Fines del tratamiento:** Gestión de los datos necesarios para el desarrollo del Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso por parte del responsable del tratamiento.

**Comunicación de los datos personales:** No se procederá a la comunicación a terceros de los datos personales, salvo obligación legal al respecto.

**Criterios utilizados para la conservación de los datos personales:** Los datos serán suprimidos cuando ya no se cumpla con la finalidad del tratamiento o dejen de ser necesarios para el cumplimiento de la misma y cuando no sean necesarios para el cumplimiento de obligaciones legales.

Podrá retirar su consentimiento en cualquier momento. Asimismo, le asisten los derechos de acceso, rectificación o supresión de sus datos personales y de limitación u oposición al tratamiento, así como su derecho a presentar una reclamación ante la autoridad de control (Agencia Española de Protección de Datos, c/Jorge Juan, nº6, 28001 Madrid. [www.agpd.es](http://www.agpd.es)).





## RECHAZO DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CIBERACOSO

Don/Doña: Nombre y apellidos

DNI/NIE:

Tras recibir la información de que una persona de la entidad ha presentado una reclamación, queja o denuncia de comportamiento o comportamientos que pueden ser constitutivos de acoso donde se me atribuye ser la presunta víctima **RECHAZO:**

- Confirmar la reclamación, queja o denuncia que se ha presentado.
- Recibir cualquier tipo de medida cautelar.
- La activación del Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación ante Situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso.

En, \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20\_\_

Fdo: \_\_\_\_\_

### TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Mensajeros de la Paz Andalucía, en su condición de responsable del tratamiento y de conformidad con lo establecido por el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (RGPD), la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la normativa vigente en materia de protección de datos, en cumplimiento de sus obligaciones de información al interesado, le facilita la siguiente información:

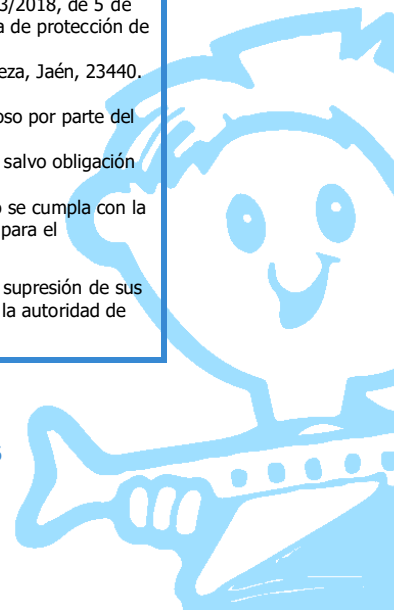
**Datos de contacto del responsable:** Mensajeros de la Paz Andalucía, con dirección en: C/ El Rojo, nº85, 1ª. Baeza, Jaén, 23440. Dirección de correo: [sur@mpazandalucia.org](mailto:sur@mpazandalucia.org)

**Fines del tratamiento:** Gestión de los datos necesarios para el desarrollo del Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso por parte del responsable del tratamiento.

**Comunicación de los datos personales:** No se procederá a la comunicación a terceros de los datos personales, salvo obligación legal al respecto.

**Criterios utilizados para la conservación de los datos personales:** Los datos serán suprimidos cuando ya no se cumpla con la finalidad del tratamiento o dejen de ser necesarios para el cumplimiento de la misma y cuando no sean necesarios para el cumplimiento de obligaciones legales.

Podrá retirar su consentimiento en cualquier momento. Asimismo, le asisten los derechos de acceso, rectificación o supresión de sus datos personales y de limitación u oposición al tratamiento, así como su derecho a presentar una reclamación ante la autoridad de control (Agencia Española de Protección de Datos, c/Jorge Juan, nº6, 28001 Madrid. [www.agpd.es](http://www.agpd.es)).





## NOTIFICACIÓN DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CIBERACOSO

A la atención de la Comisión de Igualdad de Mensajeros de la Paz Andalucía:

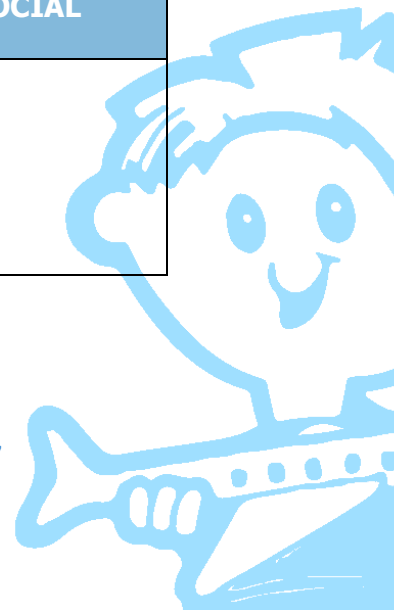
El motivo de la presente es comunicar que, en fecha de hoy, la Comisión ante Situaciones de Acoso ha decidido **activar** el Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso ante la presentación de una reclamación, queja o denuncia de una persona de la entidad en la provincia de \_\_\_\_\_ con número de expediente: \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/20\_\_\_\_\_.

Por lo tanto, se iniciará la investigación, tal y como se indica en el procedimiento detallado en dicho protocolo, para averiguar si los comportamientos descritos son constitutivos de acoso.

Esta Comisión ante Situaciones de Acoso seguirá informando pertinentemente de todo lo que sea necesario.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_\_

FIRMA REPRESENTANTE DE LA ENTIDAD	FIRMA REPRESENTANTE DE LA ENTIDAD	FIRMA REPRESENTANTE DE LA PARTE SOCIAL	FIRMA REPRESENTANTE DE LA PARTE SOCIAL



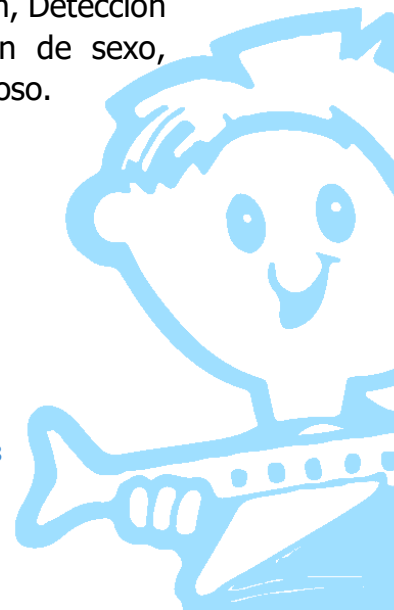


## COMPROMISO DE ACEPTACIÓN COMO INTEGRANTE DE LA COMISIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO

Mediante la presente la persona abajo firmante acepta de forma voluntaria su nombramiento como miembro de la **Comisión ante Situaciones de Acoso** de la entidad Mensajeros de la Paz Andalucía.

Para llevar a cabo las tareas descritas en el Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso vigente en la entidad, asumiendo los siguientes **compromisos**:

- Salvaguardar el derecho a la intimidad tanto a las personas denunciadas como de personas denunciadas.
- Actuar con la debida confidencialidad ante cualquier reclamación, queja, denuncia en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.
- Reservar la información que reciba a lo largo del procedimiento, mantenerla protegida del acceso de terceras personas, con el fin de no permitir su conocimiento o manejo por parte de personas ajenas a la Comisión ante Situaciones de Acoso, tanto en el ámbito laboral como extralaboral.
- No permitir la copia ni la reproducción total o parcial de los documentos e información que le sean entregados o a los que tenga acceso, guardando estricta confidencialidad, discreción y cuidado de los mismos.
- Comprometerse a acudir a las actividades formativas que la entidad le imparta con el fin de que obtenga las suficientes habilidades para poder actuar según lo establecido en el Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso.





En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

<b>NOMBRE Y APELLIDOS</b>	
<b>DNI/NIE</b>	
<b>FIRMA</b>	

#### TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Mensajeros de la Paz Andalucía, en su condición de responsable del tratamiento y de conformidad con lo establecido por el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (RGPD), la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la normativa vigente en materia de protección de datos, en cumplimiento de sus obligaciones de información al interesado, le facilita la siguiente información:

**Datos de contacto del responsable:** Mensajeros de la Paz Andalucía, con dirección en: C/ El Rojo, nº85, 1ª. Baeza, Jaén, 23440. Dirección de correo: [sur@mpazandalucia.org](mailto:sur@mpazandalucia.org)

**Fines del tratamiento:** Gestión de los datos necesarios para el desarrollo del Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso por parte del responsable del tratamiento.

**Comunicación de los datos personales:** No se procederá a la comunicación a terceros de los datos personales, salvo obligación legal al respecto.

**Criterios utilizados para la conservación de los datos personales:** Los datos serán suprimidos cuando ya no se cumpla con la finalidad del tratamiento o dejen de ser necesarios para el cumplimiento de la misma y cuando no sean necesarios para el cumplimiento de obligaciones legales.

Podrá retirar su consentimiento en cualquier momento. Asimismo, le asisten los derechos de acceso, rectificación o supresión de sus datos personales y de limitación u oposición al tratamiento, así como su derecho a presentar una reclamación ante la autoridad de control (Agencia Española de Protección de Datos, c/Jorge Juan, nº6, 28001 Madrid. [www.agpd.es](http://www.agpd.es)).





## ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO

<b>ASISTENTES</b>	
<b>FECHA</b>	

De conformidad con el Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación ante Situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso en Mensajeros de la Paz Andalucía se constituye la presente Comisión ante Situaciones de Acoso.

Habrán personas que podrán quedar invalidadas para formar parte de un procedimiento concreto y tendrán que ser sustituidas por una persona suplente designada por la Comisión de Igualdad de la entidad.

Son causas de incompatibilidad:

- Tener una relación de parentesco con la persona denunciante o denunciada por consanguinidad.
- Tener una relación de amistad o enemistad con la persona denunciante o denunciada.
- Tener una relación de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada.
- Ser la persona denunciante o denunciada. En este caso, quedará impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso. En caso de resolverse en su contra quedaría inhabilitada permanente para formar parte de la comisión.

Las personas integrantes de la Comisión ante Situaciones de Acoso han aceptado voluntariamente su nombramiento y se citan a continuación:





<b>Representante de la entidad</b>	
<b>Representante de la entidad</b>	
<b>Representante de la parte social</b>	
<b>Representante de la parte social</b>	

<b>FIRMA REPRESENTANTE DE LA ENTIDAD</b>	<b>FIRMA REPRESENTANTE DE LA ENTIDAD</b>	<b>FIRMA REPRESENTANTE DE LA PARTE SOCIAL</b>	<b>FIRMA REPRESENTANTE DE LA PARTE SOCIAL</b>

#### TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Mensajeros de la Paz Andalucía, en su condición de responsable del tratamiento y de conformidad con lo establecido por el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (RGPD), la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la normativa vigente en materia de protección de datos, en cumplimiento de sus obligaciones de información al interesado, le facilita la siguiente información:

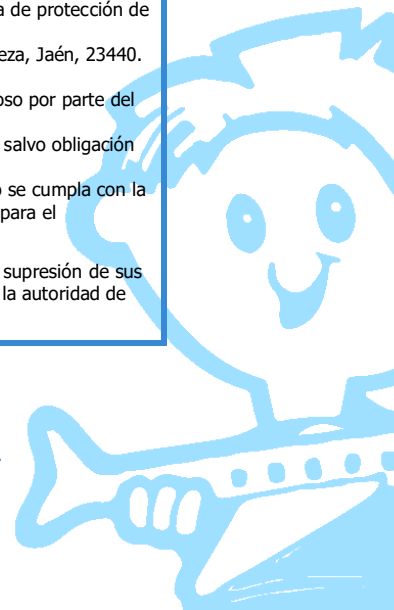
**Datos de contacto del responsable:** Mensajeros de la Paz Andalucía, con dirección en: C/ El Rojo, nº85, 1ª. Baeza, Jaén, 23440. Dirección de correo: [sur@mpazandalucia.org](mailto:sur@mpazandalucia.org)

**Fines del tratamiento:** Gestión de los datos necesarios para el desarrollo del Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso por parte del responsable del tratamiento.

**Comunicación de los datos personales:** No se procederá a la comunicación a terceros de los datos personales, salvo obligación legal al respecto.

**Criterios utilizados para la conservación de los datos personales:** Los datos serán suprimidos cuando ya no se cumpla con la finalidad del tratamiento o dejen de ser necesarios para el cumplimiento de la misma y cuando no sean necesarios para el cumplimiento de obligaciones legales.

Podrá retirar su consentimiento en cualquier momento. Asimismo, le asisten los derechos de acceso, rectificación o supresión de sus datos personales y de limitación u oposición al tratamiento, así como su derecho a presentar una reclamación ante la autoridad de control (Agencia Española de Protección de Datos, c/Jorge Juan, nº6, 28001 Madrid. [www.agpd.es](http://www.agpd.es)).

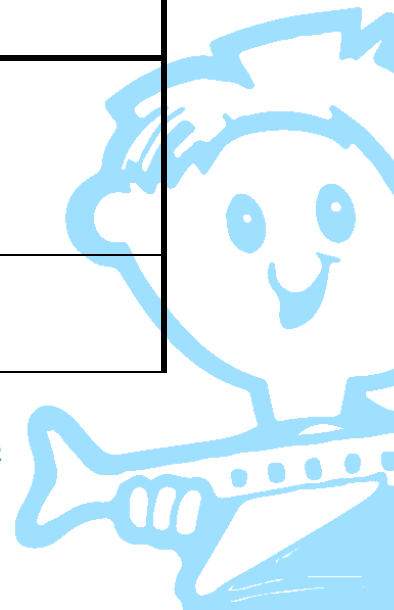




## ACTA COMISIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO

Fecha	
Lugar	
Asistentes	
Orden del día	

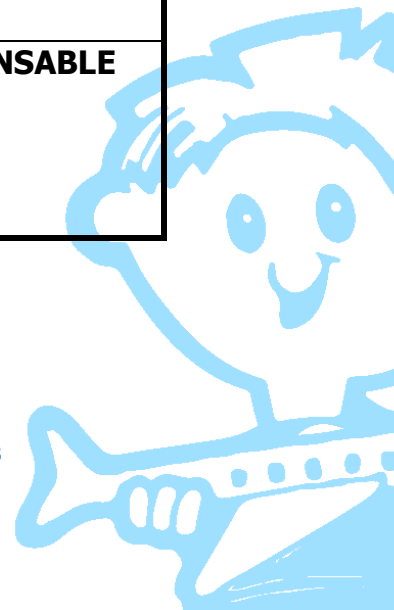
PUNTOS DEL DÍA		
1.	<b>EXPOSICIÓN</b>	
	<b>PROPUESTAS</b>	
	<table border="1"><tr><td><b>ACUERDOS</b></td><td><b>RESPONSABLE</b></td></tr></table>	<b>ACUERDOS</b>
<b>ACUERDOS</b>	<b>RESPONSABLE</b>	
2.	<b>EXPOSICIÓN</b>	
	<b>PROPUESTA</b>	







	ACUERDOS	RESPONSABLE
3.	EXPOSICIÓN	
	PROPUESTAS	
	ACUERDOS	RESPONSABLE
4.	EXPOSICIÓN	
	PROPUESTAS	
	ACUERDOS	RESPONSABLE





<b>FIRMA REPRESENTANTE DE LA ENTIDAD</b>	<b>FIRMA REPRESENTANTE DE LA ENTIDAD</b>	<b>FIRMA REPRESENTANTE DE LA PARTE SOCIAL</b>	<b>FIRMA REPRESENTANTE DE LA PARTE SOCIAL</b>

#### TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Mensajeros de la Paz Andalucía, en su condición de responsable del tratamiento y de conformidad con lo establecido por el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (RGPD), la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la normativa vigente en materia de protección de datos, en cumplimiento de sus obligaciones de información al interesado, le facilita la siguiente información:

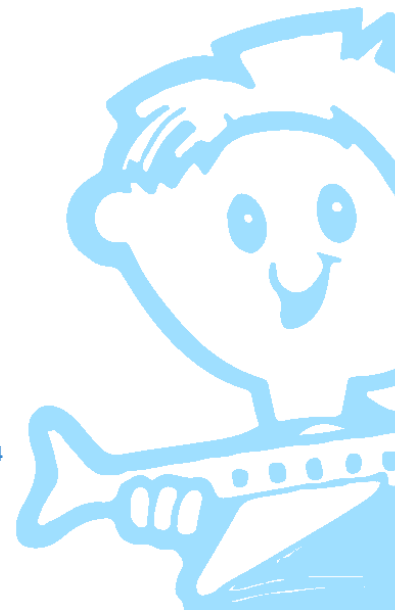
**Datos de contacto del responsable:** Mensajeros de la Paz Andalucía, con dirección en: C/ El Rojo, nº85, 1ª. Baeza, Jaén, 23440. Dirección de correo: [sur@mpazandalucia.org](mailto:sur@mpazandalucia.org)

**Fines del tratamiento:** Gestión de los datos necesarios para el desarrollo del Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso por parte del responsable del tratamiento.

**Comunicación de los datos personales:** No se procederá a la comunicación a terceros de los datos personales, salvo obligación legal al respecto.

**Criterios utilizados para la conservación de los datos personales:** Los datos serán suprimidos cuando ya no se cumpla con la finalidad del tratamiento o dejen de ser necesarios para el cumplimiento de la misma y cuando no sean necesarios para el cumplimiento de obligaciones legales.

Podrá retirar su consentimiento en cualquier momento. Asimismo, le asisten los derechos de acceso, rectificación o supresión de sus datos personales y de limitación u oposición al tratamiento, así como su derecho a presentar una reclamación ante la autoridad de control (Agencia Española de Protección de Datos, c/Jorge Juan, nº6, 28001 Madrid. [www.agpd.es](http://www.agpd.es)).





## RECOMENDACIÓN DE ADOPCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES

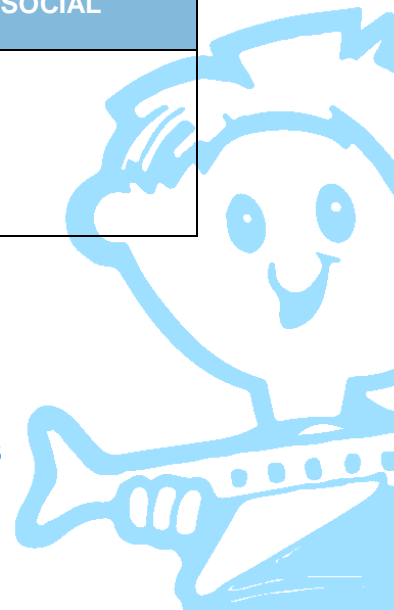
A la atención del Órgano Gestor de Mensajeros de la Paz Andalucía:

El motivo de la presente es comunicar que la Comisión ante Situaciones de Acoso considera que hay indicios suficientes de la existencia de acoso ante los hechos que han sido denunciados en relación al expediente: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ por tanto sería oportuno adoptar medidas cautelares:

- Separar a la presunta víctima de la presunta persona agresora.
- Cambiar de puesto y /o turno de trabajo a la presunta persona agresora.
- Conceder permiso retribuido a la presunta víctima.
- Establecer pautas de seguimiento para comprobar que la situación denunciada no se repite.
- Otras medidas: Especificar qué medidas serían las apropiadas para adoptar.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

FIRMA REPRESENTANTE DE LA ENTIDAD	FIRMA REPRESENTANTE DE LA ENTIDAD	FIRMA REPRESENTANTE DE LA PARTE SOCIAL	FIRMA REPRESENTANTE DE LA PARTE SOCIAL





## NOTIFICACIÓN NO ADMISIÓN A TRÁMITE DE LA RECLAMACIÓN, QUEJA O DENUNCIA

A la atención de \_\_\_\_\_:

El motivo de la presente es comunicar que la Comisión ante Situaciones de Acoso de Mensajeros de la Paz Andalucía ha decidido no admitir a trámite la reclamación, queja o denuncia que usted interpuso a fecha \_\_\_\_\_.

La situación explicitada por usted se ha determinado que no pertenece al ámbito del Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación ante Situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso vigente en nuestra entidad. Los **motivos** que han llevado a la comisión a esta decisión son:

Explicar los motivos que han derivado en la decisión de no activar el protocolo.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_

FIRMA REPRESENTANTE DE LA ENTIDAD	FIRMA REPRESENTANTE DE LA ENTIDAD	FIRMA REPRESENTANTE DE LA PARTE SOCIAL	FIRMA REPRESENTANTE DE LA PARTE SOCIAL

### TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Mensajeros de la Paz Andalucía, en su condición de responsable del tratamiento y de conformidad con lo establecido por el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (RGPD), la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la normativa vigente en materia de protección de datos, en cumplimiento de sus obligaciones de información al interesado, le facilita la siguiente información:

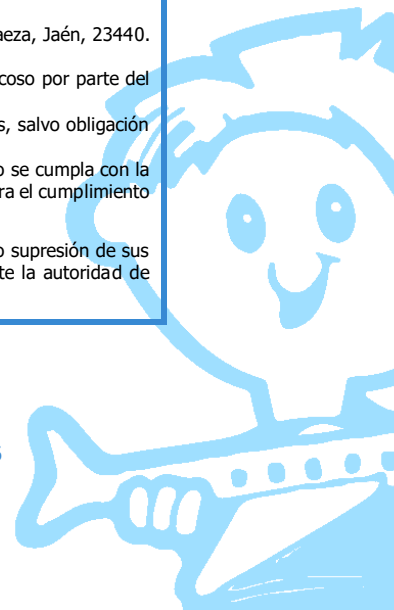
**Datos de contacto del responsable:** Mensajeros de la Paz Andalucía, con dirección en: C/ El Rojo, nº85, 1ª. Baeza, Jaén, 23440. Dirección de correo: [sur@mpazandalucia.org](mailto:sur@mpazandalucia.org)

**Fines del tratamiento:** Gestión de los datos necesarios para el desarrollo del Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso por parte del responsable del tratamiento.

**Comunicación de los datos personales:** No se procederá a la comunicación a terceros de los datos personales, salvo obligación legal al respecto.

**Criterios utilizados para la conservación de los datos personales:** Los datos serán suprimidos cuando ya no se cumpla con la finalidad del tratamiento o dejen de ser necesarios para el cumplimiento de la misma y cuando no sean necesarios para el cumplimiento de obligaciones legales.

Podrá retirar su consentimiento en cualquier momento. Asimismo, le asisten los derechos de acceso, rectificación o supresión de sus datos personales y de limitación u oposición al tratamiento, así como su derecho a presentar una reclamación ante la autoridad de control (Agencia Española de Protección de Datos, c/Jorge Juan, nº6, 28001 Madrid. [www.agpd.es](http://www.agpd.es)).





## NOTIFICACIÓN NO ADMISIÓN A TRÁMITE DE LA RECLAMACIÓN, QUEJA O DENUNCIA

A la atención de la Comisión de Igualdad de Mensajeros de la Paz Andalucía:

El motivo de la presente es comunicar que la Comisión ante Situaciones de Acoso ha decidido **no admitir a trámite** la reclamación, queja o denuncia interpuesta a fecha \_\_\_\_\_ con número de expediente: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

La situación explicitada en dicha reclamación, queja o denuncia se ha determinado que no pertenece al ámbito del Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación ante Situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso vigente en nuestra entidad. Los **motivos** que han llevado a la comisión a esta decisión son:

Especificar los motivos que han derivado en la decisión de no activar el protocolo.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

FIRMA REPRESENTANTE DE LA ENTIDAD	FIRMA REPRESENTANTE DE LA ENTIDAD	FIRMA REPRESENTANTE DE LA PARTE SOCIAL	FIRMA REPRESENTANTE DE LA PARTE SOCIAL

### TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Mensajeros de la Paz Andalucía, en su condición de responsable del tratamiento y de conformidad con lo establecido por el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (RGPD), la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la normativa vigente en materia de protección de datos, en cumplimiento de sus obligaciones de información al interesado, le facilita la siguiente información:

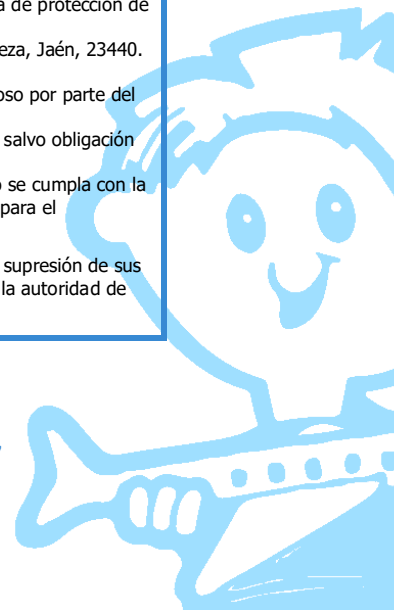
**Datos de contacto del responsable:** Mensajeros de la Paz Andalucía, con dirección en: C/ El Rojo, nº85, 1ª. Baeza, Jaén, 23440. Dirección de correo: [sur@mpazandalucia.org](mailto:sur@mpazandalucia.org)

**Fines del tratamiento:** Gestión de los datos necesarios para el desarrollo del Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso por parte del responsable del tratamiento.

**Comunicación de los datos personales:** No se procederá a la comunicación a terceros de los datos personales, salvo obligación legal al respecto.

**Criterios utilizados para la conservación de los datos personales:** Los datos serán suprimidos cuando ya no se cumpla con la finalidad del tratamiento o dejen de ser necesarios para el cumplimiento de la misma y cuando no sean necesarios para el cumplimiento de obligaciones legales.

Podrá retirar su consentimiento en cualquier momento. Asimismo, le asisten los derechos de acceso, rectificación o supresión de sus datos personales y de limitación u oposición al tratamiento, así como su derecho a presentar una reclamación ante la autoridad de control (Agencia Española de Protección de Datos, c/Jorge Juan, nº6, 28001 Madrid. [www.agpd.es](http://www.agpd.es)).





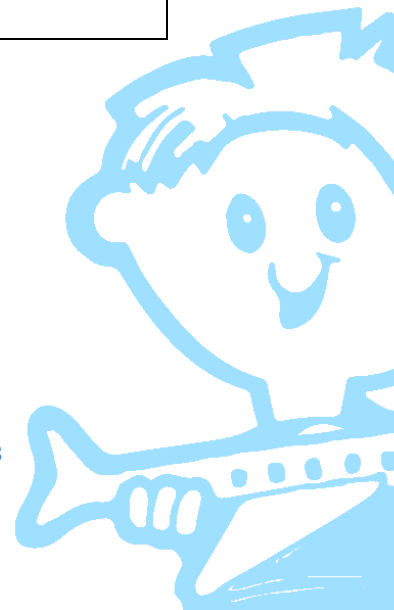
## NOTIFICACIÓN ACTIVACIÓN PROCEDIMIENTO FORMAL

A la atención de la Comisión de Igualdad de Mensajeros de la Paz Andalucía:

El motivo de la presente es comunicar que la Comisión ante Situaciones de Acoso tras haberse reunido en fecha\_\_\_\_\_ considera que los hechos denunciados con fecha\_\_\_\_\_ y código de expediente \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ son identificados como una situación de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso grave o muy grave por lo que se decide **iniciar el procedimiento formal** que establece el Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación ante Situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_

FIRMA REPRESENTANTE DE LA ENTIDAD	FIRMA REPRESENTANTE DE LA ENTIDAD	FIRMA REPRESENTANTE DE LA PARTE SOCIAL	FIRMA REPRESENTANTE DE LA PARTE SOCIAL





## PROCEDIMIENTO DE ENTREVISTAS PARA LA INVESTIGACIÓN PARA LA COMISIÓN

En este procedimiento se detallan ciertas **recomendaciones** a tener en cuenta a la hora de preparar las diversas entrevistas que se tienen que realizar a lo largo de la investigación.

Toda entrevista la realizarán **dos integrantes** de la Comisión ante Situaciones de Acoso, teniendo en cuenta la paridad.

### Consideraciones iniciales para preparar cualquier entrevista durante la investigación.

- Las entrevistas deben ser siempre presenciales, no telefónicas. Debido a la dispersión geográfica de la entidad y por cuestiones de agilidad se podrán mantener por videollamadas.
- Definir el propósito de la entrevista antes de realizarla.
- Definir el lugar adecuado para la entrevista. El lugar elegido deberá ser de acuerdo al lugar de conveniencia de la persona entrevistada y no de quién investiga. Debe ser un lugar donde no se produzcan interrupciones o sean mínimas y no es recomendable que sea en el mismo lugar de trabajo.
- Asegurar la confidencialidad de la entrevista y de la información proporcionada.
- Grabar las entrevistas. Las personas que investigan podrán grabar la entrevista siempre y cuando tengan el consentimiento de la persona entrevistada.

### EN RELACIÓN A LA PERSONA AFECTADA, PRESUNTA VÍCTIMA

- Preguntas clave de la entrevista con la **persona afectada**. Las siguientes preguntas ayudarán a obtener la información necesaria de la persona afectada.
  - ¿Quién es la persona acusada?
  - ¿Qué hizo la persona acusada?
  - ¿Qué dijo la persona acusada?, ¿Recuerdas las frases o palabras exactas?
  - ¿Cuándo sucedió? Si ocurrió hace mucho tiempo, ¿Por qué lo estás demandando ahora?
  - ¿Dónde sucedió?, ¿puedes especificar?
  - ¿Hubo testigos?, ¿cómo describirías la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?





- ¿Ha ocurrido anteriormente?
- ¿Ha habido otras personas afectadas?
- ¿A quién más le has comentado el caso?
- ¿Cómo te ha afectado todo esto?, ¿cómo te sientes en este momento?
- ¿Qué has hecho al respecto hasta ahora?
- ¿Qué es lo que quieres que haga la entidad?
- ¿Qué esperas de la entidad?
- ¿Sientes que puedes seguir realizando adecuadamente tu trabajo?
- ¿Cómo piensas que se debe solucionar el problema al que te estás enfrentando?

▪ **Consideraciones a tener en cuenta durante la entrevista:**

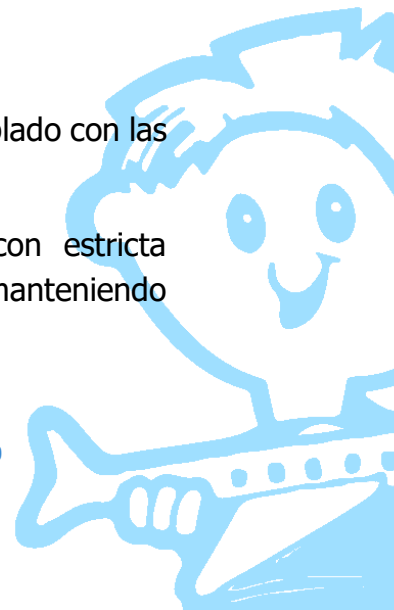
- Quien investiga no podrá juzgar la situación y tiene que actuar de manera imparcial, asegurándole a la persona afectada que la está escuchando y está tomando notas.
- No debe sugerir a la persona afectada que “entendió mal” lo que la parte acusada dijo o hizo con expresiones como “no puede ser”, “pero si es una persona encantadora”.
- Si la persona afectada no está lo suficientemente cómoda para relatar los detalles del supuesto acoso, debe preguntársele si prefiere escribirlo.
- Si una situación ha durado meses o años antes de que se denuncie, no se puede juzgar ni impacientarse, habrá razones por las que no se denunció hasta ahora.

Hay que hacer lo posible para que la persona entrevistada esté cómoda. Necesita sentir que las personas que le entrevistan:

- Se le cree.
- No se le culpa por el supuesto hostigamiento.
- No se llega a conclusiones prematuras ni se anticipan respuestas.
- Percibe una investigación completa y justa.

▪ **Cierre de la entrevista:**

- Agradecimiento a la persona afectada de su tiempo y por haber hablado con las personas instructoras.
- Recordatorio a la persona afectada que todo se manejará con estricta confidencialidad y que se dará el seguimiento apropiado del caso, manteniendo informada a la persona afectada del procedimiento del mismo.

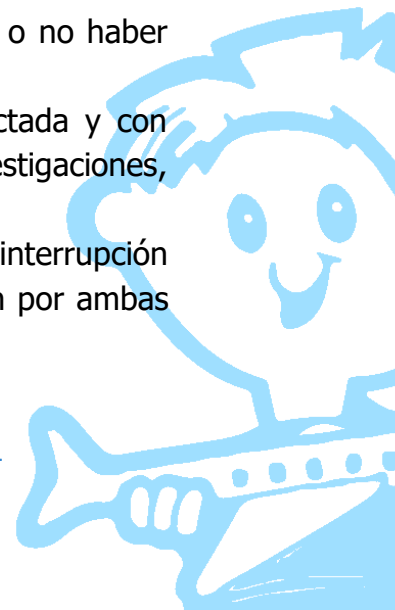




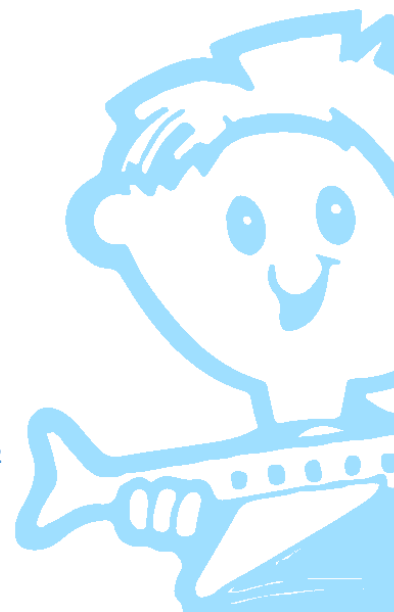


## **EN RELACIÓN A LA PERSONA DENUNCIADA**

- En el **procedimiento informal** se le comunicará:
  - La existencia de una reclamación, queja o denuncia sobre su conducta.
  - La necesidad que cese su conducta inadecuada, en caso de existir.
  - Las repercusiones en las que derivaría la reiteración de las conductas denunciadas.
  - La finalidad última de este procedimiento es conseguir la interrupción de las actuaciones constitutivas de acoso y alcanzar una solución por ambas partes.
  
- En el **procedimiento formal**. Durante la entrevista a la persona denunciada es necesario:
  - Explicarle la existencia de una reclamación, queja o denuncia sobre su conducta.
  - Explicarle el propósito de la entrevista.
  - Explicarle el procedimiento de la investigación.
  - Informarle que se tomarán notas durante la entrevista, si se decide grabar la entrevista solicitarle permiso.
  - Explicarle sus derechos y que toda información del caso proporcionada por la parte denunciada se mantendrá bajo estricta confidencialidad.
  - Exponerle los hechos como fueron declarados por la persona afectada, presunta víctima.
  - Darle la oportunidad a la persona denunciada de dar su punto de vista, si está de acuerdo o en desacuerdo con lo declarado por la persona afectada. Dejándole admitir o negar las acusaciones.
  - Expresarle que el tipo de comportamiento no es aceptable por la entidad dándole a conocer el tipo de acciones disciplinarias a las cuales corresponderá según el nivel de gravedad del caso y las repercusiones que supondría la reiteración de las conductas denunciadas.
  - Repasar las acusaciones de forma detallada para aclarar qué partes admite y cuales niega.
  - Solicitarle testigos que puedan demostrar que el incidente pudo o no haber sucedido.
  - Aconsejarle que evite enfrentarse y hablar con la persona afectada y con cualquier otra persona implicada en la entidad sobre las investigaciones, comunicando que no se tolerarán tentativas de venganzas.
  - Explicarle la finalidad última del procedimiento que es conseguir la interrupción de las actuaciones constitutivas de acoso y alcanzar una solución por ambas partes.



1. Preparar la declaración de la parte denunciada.
  - Solicitar a la persona denunciada que redacte un escrito claro y detallado de su postura.
  - Una vez que la persona denunciada considere que la declaración expone todo lo que quiere comunicar con precisión, deberá ser firmada por la persona acusada.
  - Se procederá a archivar la declaración original y hacer dos copias, una para las personas instructoras y otra para la persona denunciada.
  - Si la persona denunciada se niega a escribir o firmar la declaración, las personas instructoras deberán redactarla en base a las notas que tomaron durante la entrevista, especificar los motivos por los cuales no se firmó.
  
2. Preguntas clave de la entrevista a la persona denunciada.
  - ¿Qué piensa de estar aquí en este momento? ¿cómo se siente?
  - ¿Puede explicar lo que sucedió?
  - ¿Tiene alguna evidencia que apoye su explicación?





## ACTA DE LAS ENTREVISTAS

Número de expediente \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ (código provincia / número ordinal / año inicio exp.)

### - **En relación a la metodología.**

Enumerar cuantas entrevistas se han realizado y a qué personas. Definir el lugar, la metodología (presencial, videollamada) y la fecha donde se han realizado las entrevistas. Especificar si las entrevistas han sido grabadas o no.

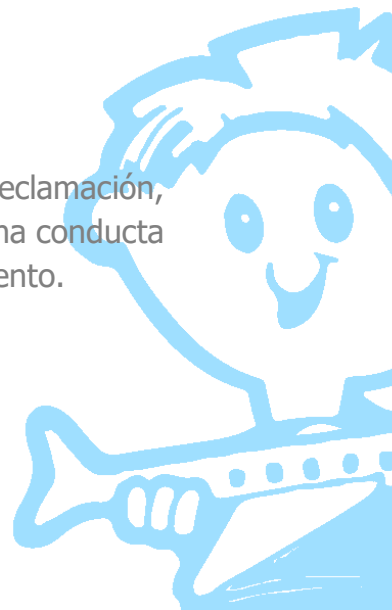
### - **En relación a la presunta víctima.**

Resumir toda la información que ha trasladado: (reflejando si ha nombrado a la presunta persona acosadora, la definición que ha realizado acerca del hecho que puede ser constitutivo de acoso, especificando donde tuvo lugar, si había testigos, si sólo fue en una ocasión, la frecuencia si era reiterado, si conoce si hay más personas afectadas,...)

Describir cómo se ha sentido la persona ante ese supuesto acoso y que ha hecho para solucionarlo.

### - **En relación a la presunta persona agresora.**

Dejar constancia que se le ha informado sobre la existencia de una reclamación, queja o denuncia sobre su conducta, de la necesidad del cese de dicha conducta y de las posibles repercusiones que se pueden derivar del procedimiento.



Resumen de su punto de vista, que aparezca en este resumen si nombra a testigos. Tiene que aparecer si admite o niega las acusaciones.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_

PERSONA INSTRUCTORA DE LA COMISIÓN	PERSONA INSTRUCTORA DE LA COMISIÓN

#### TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Mensajeros de la Paz Andalucía, en su condición de responsable del tratamiento y de conformidad con lo establecido por el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (RGPD), la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la normativa vigente en materia de protección de datos, en cumplimiento de sus obligaciones de información al interesado, le facilita la siguiente información:

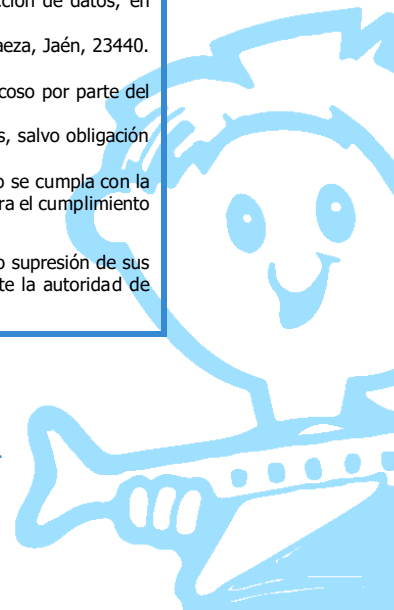
**Datos de contacto del responsable:** Mensajeros de la Paz Andalucía, con dirección en: C/ El Rojo, nº85, 1ª. Baeza, Jaén, 23440. Dirección de correo: [sur@mpazandalucia.org](mailto:sur@mpazandalucia.org)

**Fines del tratamiento:** Gestión de los datos necesarios para el desarrollo del Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso por parte del responsable del tratamiento.

**Comunicación de los datos personales:** No se procederá a la comunicación a terceros de los datos personales, salvo obligación legal al respecto.

**Criterios utilizados para la conservación de los datos personales:** Los datos serán suprimidos cuando ya no se cumpla con la finalidad del tratamiento o dejen de ser necesarios para el cumplimiento de la misma y cuando no sean necesarios para el cumplimiento de obligaciones legales.

Podrá retirar su consentimiento en cualquier momento. Asimismo, le asisten los derechos de acceso, rectificación o supresión de sus datos personales y de limitación u oposición al tratamiento, así como su derecho a presentar una reclamación ante la autoridad de control (Agencia Española de Protección de Datos, c/Jorge Juan, nº6, 28001 Madrid. [www.agpd.es](http://www.agpd.es)).





## INFORME DE CONCLUSIONES DE LA COMISIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO

Número de expediente \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ (código provincia / número ordinal / año inicio exp.)

### 1º. Descripción del supuesto objeto de reclamación, queja o denuncia.

Breve exposición de los antecedentes del caso, reclamación, queja o denuncia y circunstancia de la misma, identificando las personas afectadas: denunciante, víctima, persona denunciada.

### 2º. Resumen de los hechos denunciados.

Trascripción de los hechos denunciados, descripción de los documentos aportados por la persona denunciante.

### 3ª. Resumen de las diligencias practicadas.

Resumen de las intervenciones y argumentos planteados por cada una de las partes implicadas, testigos, pruebas, informes o consideraciones por asesores internos o externos partícipes en el proceso.

### 4ª. Medidas cautelares.

Descripción de las medidas cautelares aconsejadas por la Comisión ante Situaciones de Acoso.

### 5ª. Circunstancias agravantes o atenuantes observadas.

Recurrir al anexo 4. Circunstancias agravante y atenuantes que aparecen en el protocolo para determinar si se dan este tipo de circunstancias. De ser así enumerarlas.





## 6ª. Conclusiones.

Exposición de los hechos que de la información y testimonios obtenidos y analizados se consideran probados.

## 6ª. Propuesta de las medidas a adoptar.

Descripción de las medidas propuestas (también medidas complementarias), sanciones por imponer conforme al régimen disciplinario establecido en el IV Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores, análisis del clima laboral, medidas de reparación que se vayan a adoptar para resarcir a la víctima y cualquier cuestión que se haya valorado adoptar por la Comisión ante Situaciones de Acoso.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

FIRMA REPRESENTANTE DE LA ENTIDAD	FIRMA REPRESENTANTE DE LA ENTIDAD	FIRMA REPRESENTANTE DE LA PARTE SOCIAL	FIRMA REPRESENTANTE DE LA PARTE SOCIAL

### TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Mensajeros de la Paz Andalucía, en su condición de responsable del tratamiento y de conformidad con lo establecido por el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (RGPD), la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la normativa vigente en materia de protección de datos, en cumplimiento de sus obligaciones de información al interesado, le facilita la siguiente información:

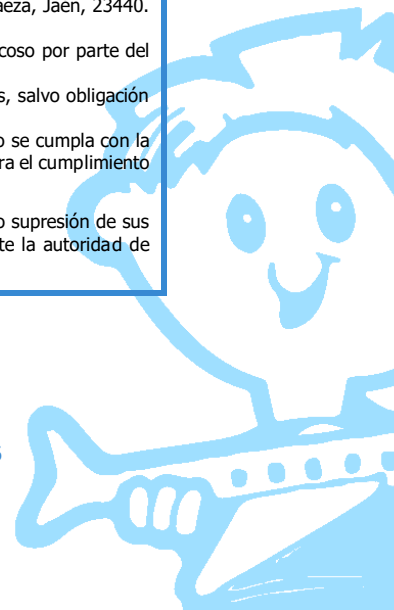
**Datos de contacto del responsable:** Mensajeros de la Paz Andalucía, con dirección en: C/ El Rojo, nº85, 1ª. Baeza, Jaén, 23440. Dirección de correo: [sur@mpazandalucia.org](mailto:sur@mpazandalucia.org)

**Fines del tratamiento:** Gestión de los datos necesarios para el desarrollo del Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso por parte del responsable del tratamiento.

**Comunicación de los datos personales:** No se procederá a la comunicación a terceros de los datos personales, salvo obligación legal al respecto.

**Criterios utilizados para la conservación de los datos personales:** Los datos serán suprimidos cuando ya no se cumpla con la finalidad del tratamiento o dejen de ser necesarios para el cumplimiento de la misma y cuando no sean necesarios para el cumplimiento de obligaciones legales.

Podrá retirar su consentimiento en cualquier momento. Asimismo, le asisten los derechos de acceso, rectificación o supresión de sus datos personales y de limitación u oposición al tratamiento, así como su derecho a presentar una reclamación ante la autoridad de control (Agencia Española de Protección de Datos, c/Jorge Juan, nº6, 28001 Madrid. [www.agpd.es](http://www.agpd.es)).





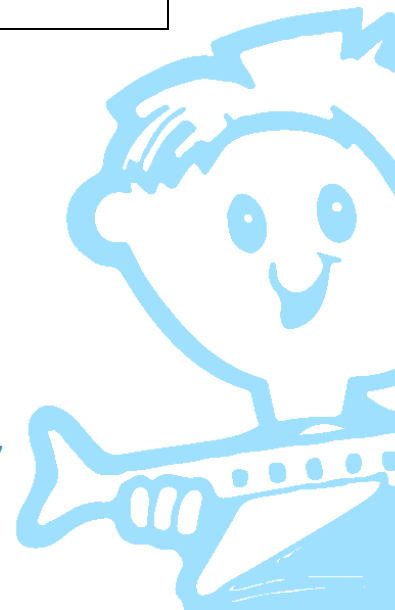
## NOTIFICACIÓN FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CIBERACOSO

A la atención de la Comisión de Igualdad de Mensajeros de la Paz Andalucía:

El motivo de la presente es comunicar que, en fecha de hoy, la Comisión ante Situaciones de Acoso ha finalizado la investigación siguiendo el procedimiento descrito en el Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso ante la presentación de una reclamación, queja o denuncia de una persona de la entidad en la provincia de \_\_\_\_\_ con número de expediente: \_\_\_\_/\_\_\_\_/20\_\_\_\_.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_

FIRMA REPRESENTANTE DE LA ENTIDAD	FIRMA REPRESENTANTE DE LA ENTIDAD	FIRMA REPRESENTANTE DE LA PARTE SOCIAL	FIRMA REPRESENTANTE DE LA PARTE SOCIAL





## NOTIFICACIÓN INICIO PROCEDIMIENTO FORMAL

A la atención de la Comisión de Igualdad de Mensajeros de la Paz Andalucía:

El motivo de la presente es comunicar que la Comisión ante Situaciones de Acoso tras haber realizado todos los trámites previstos en el Procedimiento Informal detallado en el Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación ante Situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso en relación al expediente\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_y no haber conseguido llegar a un acuerdo entre las partes considera necesario iniciar un Procedimiento Formal para dar respuesta a los hechos denunciados.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_

FIRMA REPRESENTANTE DE LA ENTIDAD	FIRMA REPRESENTANTE DE LA ENTIDAD	FIRMA REPRESENTANTE DE LA PARTE SOCIAL	FIRMA REPRESENTANTE DE LA PARTE SOCIAL







## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por la presente, Don/Doña. \_\_\_\_\_  
manifiesta su consentimiento para que, la Comisión ante Situaciones de Acoso puedan acceder a cuanta información y datos, incluso confidenciales, sean necesarios para llevar a cabo de manera conveniente la investigación relativa a la reclamación, queja o denuncia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso.

Todo ello al amparo de lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (RGPD), la Ley Orgánica 3/2018, de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la normativa vigente en materia de protección de datos.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Fdo.: \_\_\_\_\_

### TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Mensajeros de la Paz Andalucía, en su condición de responsable del tratamiento y de conformidad con lo establecido por el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (RGPD), la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la normativa vigente en materia de protección de datos, en cumplimiento de sus obligaciones de información al interesado, le facilita la siguiente información:

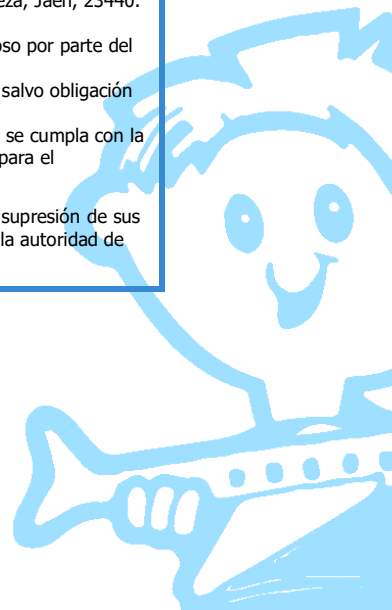
**Datos de contacto del responsable:** Mensajeros de la Paz Andalucía, con dirección en: C/ El Rojo, nº85, 1ª. Baeza, Jaén, 23440. Dirección de correo: [sur@mpazandalucia.org](mailto:sur@mpazandalucia.org)

**Fines del tratamiento:** Gestión de los datos necesarios para el desarrollo del Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso por parte del responsable del tratamiento.

**Comunicación de los datos personales:** No se procederá a la comunicación a terceros de los datos personales, salvo obligación legal al respecto.

**Criterios utilizados para la conservación de los datos personales:** Los datos serán suprimidos cuando ya no se cumpla con la finalidad del tratamiento o dejen de ser necesarios para el cumplimiento de la misma y cuando no sean necesarios para el cumplimiento de obligaciones legales.

Podrá retirar su consentimiento en cualquier momento. Asimismo, le asisten los derechos de acceso, rectificación o supresión de sus datos personales y de limitación u oposición al tratamiento, así como su derecho a presentar una reclamación ante la autoridad de control (Agencia Española de Protección de Datos, c/Jorge Juan, nº6, 28001 Madrid. [www.agpd.es](http://www.agpd.es)).





## COMPROMISO CONFIDENCIALIDAD TESTIGOS

Don/Doña \_\_\_\_\_ con DNI/NIE \_\_\_\_\_,  
como persona trabajadora de Mensajeros de la Paz Andalucía y teléfono de  
contacto \_\_\_\_\_, comparezco como **testigo** en un procedimiento de  
un presunto acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad,  
expresión de género y ciberacoso.

Me comprometo a:

- Decir la verdad de los hechos a los que he tenido acceso como testigo.
- Actuar con la debida confidencialidad, privacidad e imparcialidad ante toda la información a la que tenga acceso durante el proceso y no divulgar la existencia del mismo.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_

Fdo.: \_\_\_\_\_

### TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Mensajeros de la Paz Andalucía, en su condición de responsable del tratamiento y de conformidad con lo establecido por el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (RGPD), la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la normativa vigente en materia de protección de datos, en cumplimiento de sus obligaciones de información al interesado, le facilita la siguiente información:

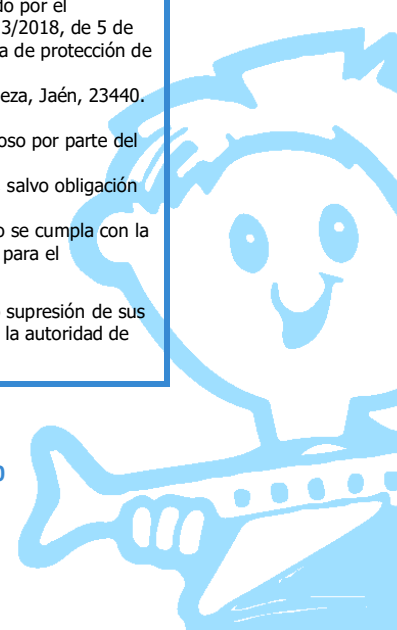
**Datos de contacto del responsable:** Mensajeros de la Paz Andalucía, con dirección en: C/ El Rojo, nº85, 1ª. Baeza, Jaén, 23440.  
Dirección de correo: [sur@mpazandalucia.org](mailto:sur@mpazandalucia.org)

**Fines del tratamiento:** Gestión de los datos necesarios para el desarrollo del Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso por parte del responsable del tratamiento.

**Comunicación de los datos personales:** No se procederá a la comunicación a terceros de los datos personales, salvo obligación legal al respecto.

**Criterios utilizados para la conservación de los datos personales:** Los datos serán suprimidos cuando ya no se cumpla con la finalidad del tratamiento o dejen de ser necesarios para el cumplimiento de la misma y cuando no sean necesarios para el cumplimiento de obligaciones legales.

Podrá retirar su consentimiento en cualquier momento. Asimismo, le asisten los derechos de acceso, rectificación o supresión de sus datos personales y de limitación u oposición al tratamiento, así como su derecho a presentar una reclamación ante la autoridad de control (Agencia Española de Protección de Datos, c/Jorge Juan, nº6, 28001 Madrid. [www.agpd.es](http://www.agpd.es)).







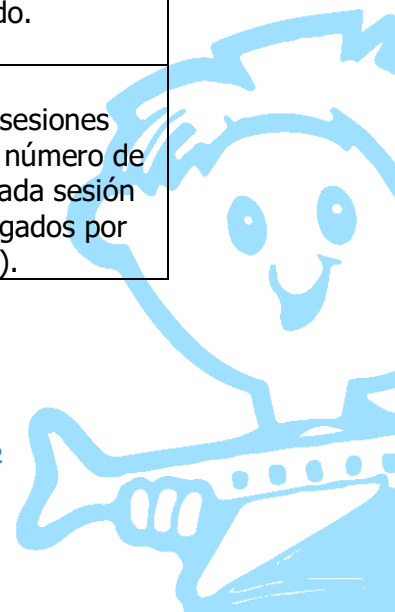
## INFORME ANUAL ANTE SITUACIONES DE ACOSO

Provincia:

Fecha:

Rellenar la siguiente tabla:

INDICADOR	EXPLICACIÓN DEL INDICADOR	¿CÓMO CALCULARLO?
Número de casos totales que se presentaron en el período.	Contabilizar el número total de casos que se presentaron en el año, con la finalidad de analizar la tendencia de casos.	Suma total del número de casos totales que se presentaron en el período.
Porcentaje de casos por categoría y la gravedad.	Se podrá analizar el porcentaje de casos según el nivel de gravedad en la cual se haya presentado, con la finalidad de analizar el motivo o causa raíz y desarrollar medidas preventivas.	Número de casos por categoría (acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación,...) y por gravedad.
Propuestas de medidas cautelares a adoptar.	Ocasiones donde se ha determinado adoptar medidas cautelares.	Número de propuestas y definición de medidas propuestas.
Casos desestimados y casos que fueron suficientemente probados.	Número de casos desestimados y probados dentro de las reclamaciones, quejas o denuncias recibidas.	Porcentaje de los casos desestimados y de los probados en el período.
Número de casos cerrados y solucionados en los plazos que recoge el procedimiento	Para contabilizar la eficiencia y el cumplimiento general de la solución de casos y adaptar el protocolo si fuera necesario.	Sumatoria del número de casos cerrados en los plazos estimados en el período.
Número de sesiones informativas o cursos impartidos entre el personal para sensibilizar y dar a conocer el protocolo.	Ayuda a medir las medidas y esfuerzos en la difusión y prevención de los casos de acoso.	Número de sesiones informativas y número de asistentes a cada sesión (datos desglosados por sexo).





- A lo largo del año ¿se han detectado fallos en la aplicación de los procedimientos descritos en el Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso?, de ser así describirlos.
- Describir el conjunto de acciones (también formativas, de sensibilización,...) que se han realizado durante el año vigente en relación al Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso.

