

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



AMALTEA
CONSULTORÍA EN
IGUALDAD DE GÉNERO



Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo



AMALTEA
CONSULTORÍA EN
IGUALDAD DE GÉNERO

TÍTULO: Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo

EDITA: Amaltea Consultoría en Igualdad de Género.

AUTORÍA: Carmen Martínez Castillo

FECHA: 12/07/2023

ÍNDICE:

1. MARCO NORMATIVO APLICABLE	4
1.1. NORMATIVA NACIONAL	4
1.2. NORMATIVA EUROPEA.....	11
1.3. NORMATIVA INTERNACIONAL	12
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	14
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	16
4. DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL PROTOCOLO DE ACOSO ..	18
5. DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS	20
6. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	23
6.1. ACOSO SEXUAL	23
6.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	24
6.3. ACOSO EN EL ÁMBITO DIGITAL	28
6.4. ¿CÓMO DIFERENCIAMOS LOS TIPOS DE ACOSO?	29
7. OBJETIVOS.....	31
8. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE ACOSO.....	32
9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	35
9.1. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO	35
9.2. INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA QUEJA O DENUNCIA.....	36
9.3. FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL.....	38
9.4. EXPEDIENTE INFORMATIVO O PROCEDIMIENTO FORMAL	40
9.5. LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO	42
9.5.1. SANCIONES.	43



9.5.2. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES	44
9.5.3. VIGILANCIA.....	44
10. SEGUIMIENTO	45
11. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES ENTRE VARIAS EMPRESAS EN CASOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS.	47
11.1. OBLIGACIONES DE LAS PARTES.....	48
11.2. PROCEDIMIENTO DE COORDINACIÓN ENTRE EMPRESAS	49
12. ANEXOS	52
12.1. ANEXO I. GUÍA PARA LA PERSONA QUE SE SIENTE ACOSADA .	52
12.2. ANEXO II. COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD	53
12.3. ANEXO III. DENUNCIA INTERNA DE ACOSO.....	55
12.4. ANEXO IV. INFORME DE CONCLUSIONES TRAS LA INVESTIGACIÓN DE UNA DENUNCIA	59

1. MARCO NORMATIVO APLICABLE

1.1. NORMATIVA NACIONAL

La **Constitución Española** en su Capítulo Segundo, sobre los Derechos y Libertades, reconoce que:

“Los españoles y españolas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (art. 14).

“Todos y todas tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra” (art. 15).

“Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen” (art. 18.1).

“Todos los españoles y españolas tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo” (art. 35.1).

- El **Código Penal** regula, en su artículo 184, el *delito de acoso sexual*, que se castiga con una pena de prisión de seis a doce meses o una multa de diez a quince meses. Para establecer el delito de acoso sexual se exige pretensión, existencia de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y provocarle a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.

Asimismo, si para ello el autor se *prevalce de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica*, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un *mal relacionado con las legítimas expectativas* que aquella pueda tener en el ámbito de la

indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

Por último, y muy importante, en este artículo se prevé la posible *responsabilidad de la empresa o personas jurídica* en los delitos de acoso sexual y por razón de sexo, con pena de multa de seis meses a dos años. Las personas jurídicas quedan *exentas* de esta responsabilidad solamente en el caso de que hayan adoptado y ejecutado con eficacia modelos de organización y gestión que incluyan medidas de vigilancia y control para prevenir los delitos de acoso.

- La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, especifica el significado tanto el *acoso sexual* como el *acoso por razón de sexo*, y establece la obligatoriedad de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el *acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital*.
- Del mismo modo, el **Estatuto de los Trabajadores**, especifica el *derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo* y establece como motivo de despido disciplinario el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Asimismo, en primer lugar, el **Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos**, en su **artículo 42. Política de Igualdad**, establece la necesidad de la adopción de medidas por parte de las empresas en materia de Acoso Sexual y Acoso Por Razón de Sexo, asimismo, haciendo referencia explícita a la elaboración de un Protocolo de Acoso Sexual y Por Razón de Sexo:
 1. Las empresas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, promoviendo condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante

procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

El protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo contempla:

- a) Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- b) Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- c) Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Además, los procedimientos de actuación responderán a los siguientes principios:

- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
 - b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
 - c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
 - d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
 - e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
 - f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
2. Se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Las empresas y los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

- Además, en segundo lugar, el **Convenio Colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana** también de aplicación en **FUNDACION BENEFICO PURA ASISTENCIAL AFIM**, establece en su **artículo 101. Plan de Igualdad**, concretamente, entre los objetivos preferentes de la elaboración y aplicación de los mismos:

La erradicación de cualquier conducta que supusiera acoso sexual o acoso por razón de género.

Así como, el establecimiento de acciones de sensibilización respecto a la prevención del Acoso Sexual y el Acoso Por Razón de Sexo para toda la plantilla.

De esta forma, dicho convenio contempla igualmente en su **artículo 102** la necesidad de elaborar y negociar un protocolo de actuación en caso de Acoso Sexual y de Acoso Por Razón de Sexo:

De conformidad con la legislación vigente en el marco del Plan de Igualdad y con el objetivo de prevenir el acoso por razón de sexo y el acoso sexual, la empresa y la representación sindical negociarán un protocolo de actuación que comprenderá el compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar esas conductas, el tratamiento reservado de las denuncias garantizando la inmunidad de las víctimas y los testigos, la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia y la información de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.



Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

- Por último, ***el Convenio Colectivo de enseñanza y formación no reglada***, contempla la movilidad funcional como medida aplicable en casos de Acoso Sexual, concretamente, en su **artículo 16:**

En el caso de acoso laboral o sexual reconocido por sentencia judicial firme, la empresa vendrá obligada a cambiar al trabajador/a a otro puesto de trabajo dentro de su mismo grupo profesional y con el mismo nivel retributivo.

Acciones sancionadoras en el ámbito laboral

El ***Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos*** prevé en su **artículo 50** como falta muy grave:

El acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros/as, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

Asignándose, por tanto, las siguientes posibles sanciones a dicha conducta constitutiva de acoso sexual (**artículo 51**):

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- b) Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
- c) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.



Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

- d) Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
- e) Despido.

Según el **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (TRLISOS)**:

El *artículo 8* contempla como **infracciones muy graves**:

- El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el/la empresario/a, este/a no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Y el *artículo 40* **sanciona** las infracciones muy graves con **multa**, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.

Por su parte, el **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET)** prevé, en su *artículo 54*, el **despido disciplinario** como sanción por acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al/a empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa.

A modo ejemplificativo, se pueden proponer las siguientes medidas correctivas:

- a. Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

b. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T., que pueden consistir en:

- el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
- la suspensión de empleo y sueldo
- la limitación temporal para ascender
- el despido disciplinario

Además, la Dirección de la empresa deberá adoptar las medidas preventivas adecuadas para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes.

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

1.2. NORMATIVA EUROPEA

- La **Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación**, concreta las denominaciones de “*acoso*” y “*acoso sexual*”, equiparando el término “acoso” al de “acoso por razón de sexo” contemplado en la normativa española.

Además, indica que: “El acoso y el acoso sexual son *contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación por razón de sexo* a efectos de la presente Directiva. Dichas formas de discriminación se producen no solo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción. Por consiguiente, se deben prohibir estas formas de discriminación y deben estar sujetas a sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias” (6).

“En este contexto, debe alentarse a los empresarios y a los responsables de la formación profesional a tomar medidas para combatir toda clase de discriminación por razón de sexo y, en particular, a tomar *medidas preventivas* contra el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo y en el acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales” (7).

- La **Directiva 2004/113/CE, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro**, reconoce que “La discriminación sexual y el acoso, incluido el sexual, también se producen en ámbitos ajenos al mercado de trabajo. Tal discriminación puede ser igualmente dañina y constituir un obstáculo a la integración plena y con éxito de hombres y mujeres en la vida económica y social” (9).

Ambas Directivas reconocen los actos de acoso como *discriminatorios*.

- **Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78/CE)** que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación. Concretamente, remarca como objeto de la misma, establecer un marco general para luchar contra la

discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estado miembros se aplique el principio de igualdad de trato.

- Por último, el **Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica** (Convenio de Estambul), de 11 de mayo de 2011, indica, respecto al *acoso*, que “Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para tipificar como delito el hecho, cuando se cometa intencionadamente, de adoptar, en varias ocasiones, un comportamiento amenazador contra otra persona que lleve a ésta a temer por su seguridad” (art. 34).

Y respecto del *acoso sexual*: “Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que toda forma de comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, de carácter sexual, que tenga por objeto o resultado violar la dignidad de una persona, en particular cuando dicho comportamiento cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, sea castigado con sanciones penales u otro tipo de sanciones legales.” (art. 40)

1.3. NORMATIVA INTERNACIONAL

- **Convenio número 111 de la OIT**, sobre la discriminación (empleo y ocupación), que sienta las bases sobre lo que se considera *discriminación por sexo*.
- **Convenio número 190 sobre la violencia y el acoso**, que reconoce que “la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente” (Preámbulo).

Además, señala que las medidas contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo serán aplicables a las conductas que ocurran “*durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo*”:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
 - b) en los lugares donde se paga al trabajador/a, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
 - c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
 - d) 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;
 - e) en el alojamiento proporcionado por el empleador/a, y
 - f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo” (art. 3)
- **La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, que obliga a los Estados Partes a adoptar “todas las medidas apropiadas para eliminar la *discriminación contra la mujer en la esfera del empleo* a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos” (art. 11).
 - **La Plataforma de Acción de Beijing**: su eje de análisis F “Mujer y economía” hace alusión a los derechos de las mujeres en el mercado del trabajo.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

FUNDACIÓN BENEFICO ASISTENCIAL PURA AFIM como corporación considera que el acoso, especialmente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen actos de violencia producidos en el espacio de trabajo que suponen una violación de los derechos fundamentales de integridad física y moral, dignidad, igualdad, libertad sexual y del derecho del trabajo y a la seguridad en el trabajo. Las mencionadas expresiones tienen su origen en relaciones de poder asimétricas y deben ser prevenidas, evitadas y cuando son producidas, tratadas con la finalidad de minimizar las consecuencias en la salud de la víctima. Para obtener la prevención y la correcta actuación ante el acoso **FUNDACIÓN BENEFICO ASISTENCIAL PURA AFIM** se compromete a:

- Dar información y formar a toda la plantilla de la fundación sobre los contenidos del presente protocolo, así como garantizar una eficaz prevención concienciando sobre los valores de respeto a la dignidad.
- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo inculcando a todos los trabajadores y las trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
- Incorporar en el área de prevención de riesgos laborales y en la gestión de RR.HH. actuaciones preventivas y de control que eviten o disminuyan conductas de acoso.
- Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.
- Asegurar que toda investigación de los hechos sea confidencial. Proteger a las víctimas, personas que hayan denunciado los hechos o testigos, de posibles represalias. Ofrecer la ayuda necesaria a la víctima de acoso.
- Permitir que cualquier persona que sufra acoso, o tenga conocimiento de ello, pueda denunciar a través del canal específico establecido para ello y activar los mecanismos de actuación para una rápida resolución de la situación.



Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

- Tomar medidas disciplinarias dependiendo de la gravedad de los hechos tanto para las personas culpables de acoso como para aquellas que hayan presentado denuncias falsas con mala fe.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
- Promover la sensibilización y ofrecer formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente protocolo **se establece** para todos los centros de trabajo de **FUNDACION BENEFICO ASISTENCIAL PURA AFIM** y será de aplicación para todas las personas que presten servicios en dichos centros, incluyendo al personal directivo, al personal contratado, al personal subcontratado, a personas puestas a disposición por empresas de trabajo temporal, personal en formación, en prácticas no laborales, voluntariado, etc.

Asimismo, este protocolo se aplicará durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga al trabajador/a, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) 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;
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador/a, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Con el objetivo de asegurar el cumplimiento del presente protocolo la fundación se encargará de informar a toda la plantilla y a las personas que trabajen en los centros de trabajo. La fundación también asume la obligación de facilitar tanto a la clientela como a las empresas de suministros el compromiso de la fundación contra el acoso, y a informar de la existencia del presente protocolo indicando la obligación de cumplimiento del mismo.

En cuanto a su **vigencia**, en el caso de que la fundación tenga Plan de Igualdad, tendrá la misma vigencia que el mismo, del que también formará parte, debiéndose revisar al final.



Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

Si la fundación no dispone de Plan de Igualdad, el plazo de su vigencia será el determinado por la Representación Legal de las personas Trabajadoras (RLT), si existiera, y, en cualquier caso, no es recomendable que sea superior a 4 años, y se revisará en los siguientes supuestos:

- a) En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso.
- b) 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.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la fundación y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
- d) Cuando una resolución judicial condene a la fundación por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

4. DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL PROTOCOLO DE ACOSO

El presente protocolo de actuación en la prevención, denuncia y tratamiento del acoso se pondrá a disposición de la totalidad de la plantilla a través de los canales de comunicación propios de la empresa.

El protocolo debe llegar a la totalidad de la plantilla, desarrollando recursos necesarios para que aquellas personas que tienen una relación laboral a través de ETT con la organización, o desempeñan las tareas de trabajo fuera del lugar de trabajo, reciban la información necesaria. En la difusión del protocolo se prestará especial atención al lenguaje verbal, las imágenes gráficas y los recursos audiovisuales utilizados con el objetivo de que sea presentado con un uso inclusivo del lenguaje.

Adicionalmente a la elaboración del presente protocolo, se realizará una formación de sensibilización inicial para toda la plantilla.

Además, una fundación que promueva la tolerancia cero ante el acoso sexual y/o por razón de sexo debe:

- a)** Informar al personal de su organización de los procedimientos previstos para presentar quejas o denuncias frente a las situaciones de acoso
- b)** Informar de las conductas que se consideran acoso sexual y acoso por razón de sexo y de las sanciones que acarrea en el ámbito de su organización.
- c)** Realizar acciones formativas periódicas, jornadas, campañas de sensibilización, etc., entre el personal de su organización que incluyan como contenido mínimo:
 1. Declaración de principios, definición de los tipos de violencias sexuales, del acoso sexual y por razón de sexo incluidas aquellas conductas realizadas en el ámbito digital.
 2. Efectos que produce en la persona acosada, en la organización y en la sociedad.



Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

3. Identificación de las medidas reactivas y disciplinarias frente al acoso en la empresa.
4. Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, previsto en el protocolo de la empresa.

La representación de trabajadores y trabajadoras participará activamente en los cursos formativos que se organicen, así como en la promoción de los mismos entre el personal de la organización, incluyendo las conductas en el ámbito digital.

Las acciones formativas y/o de sensibilización en esta materia se realizarán, al menos, una vez al año y se dirigirán a la plantilla y especialmente a las personas que forman parte de la Comisión de Acoso, al personal directivo y a los mandos intermedios.

5. DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS

1 RESPETO. Se favorecerá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo con independencia del sexo. Se trasladará a todo el personal (al que se incorpore y a quien forme parte de la misma), los valores de igualdad de trato, dignidad, respeto y desarrollo libre de la personalidad. Queda prohibido utilizar expresiones o modos intimidatorios, insultantes o humillantes.

2 COMUNICACIÓN. Se prohíbe el aislamiento o disminución de la normal comunicación entre trabajadores y trabajadoras en función de su sexo, orientación, identidad y/o expresión sexual.

3 REPUTACIÓN. Se prohíbe mermar o desprestigiar la reputación personal o laboral de cualquier integrante de la empresa. Todo ello incluye difundir cotilleos, ridiculizar, rumorear despectivamente, denigrar, imitación de gestos, voces con burla, posturas, etc. No se permiten comentarios sobre la orientación sexual de personas de la fundación ni la realización de chistes o bromas sexistas.

4 CENSURA PRIVADA. Se realizarán de manera reservada todas aquellas comunicaciones tendentes a modificar conductas o llamadas de atención por el bajo, mal o inadecuado desempeño laboral. Toda recriminación se realizará sin ninguna otra presencia que la de su superior o superiores, o en su caso, de la persona afectada por la conducta de la persona reprendida, excepto por exigencia legal, por convenio colectivo o por causa de fuerza mayor.

5 ARBITRARIEDAD NULA. La asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva queda prohibida. Se prohíbe la asignación intencionada de exceso de trabajo que busque que la persona sea incapaz de realizarlo en su tiempo de trabajo, así como también la prohibición de trabajo o el vacío de funciones. Las tareas encargadas se acomodarán en la medida de lo posible a la experiencia y nivel profesional.

6 NEGATIVA A COMPORTAMIENTOS SEXUALES. Se prohíbe, ya sea mediante actos, gestos o palabras, cualquier actitud libidinosa. Aquí se incluye cualquier acto de insinuación, tocamientos ocasionales, roces intencionados, lenguajes obscenos ya sea oralmente, por fax, mail o cualquier otro soporte; así como expresiones sexistas que puedan crear un entorno laboral incómodo, humillante, degradante u ofensivo, debiéndose valorar la sensibilidad de la víctima, así como su posición y asertividad para exponer su rechazo.

7 REGALOS NO DESEADOS. No se acepta la realización de regalos o invitaciones no deseadas o aquellos que pudiesen provocar algún tipo de incomodidad al destinatario/a.

8 PREVENIR EL HOSTIGAMIENTO. Se prohíben actitudes de hostigamiento, directa o indirectamente, por razón de género, identidad de género y orientación sexual. Se prohíbe cualquier trato distintivo, especialmente a mujeres, a consecuencia de exposición por su parte de quejas, denuncias, demandas o reclamaciones que se destinan a impedir la discriminación por razón de sexo o a exigir el cumplimiento de forma efectiva del principio de igualdad de mujeres y hombres.

9 OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN. Se cuidará que toda la plantilla tenga similares oportunidades de formación y promoción laboral, cuando tengan igual situación de mérito, nivel y capacidad. Especialmente, se garantizará esta igualdad de oportunidades en promoción y formación, a quienes, asumiendo responsabilidades familiares, hayan disfrutado, estén disfrutando o hayan solicitado, cualquier medida de conciliación de vida laboral y familiar.

10 INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS. También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a



Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

6. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

6.1. ACOSO SEXUAL

Según la Ley Orgánica 3/2007 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*".

A pesar de que en primera instancia el acoso sexual pretende obtener beneficios sexuales, el objetivo que trasciende con este tipo de conductas es la expresión de poder de una persona sobre otra que por lo general suele ejercer el hombre sobre la mujer. El acoso sexual se considera como una falta muy grave y se puede manifestar de las siguientes formas.

Conductas constitutivas de acoso sexual (ejemplos):

- *Conductas verbales*: entre otras, supuestos de insinuaciones sexuales; proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contacto no deseado por redes sociales indeseado; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual, etc.
- *Conductas no verbales*: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o redes sociales de carácter ofensivo con claro contenido sexual.
- *Conductas físicas*: contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.
- *Acoso sexual quid pro quo*: chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al

empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia.

- *Acoso sexual ambiental*: la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes o comportamientos indeseados de naturaleza sexual.
- *Acoso sexual digital*: comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual (o *sexting*), donde la persona acosadora amenaza a la víctima con la difusión de contenido sexual íntimo si no cede a ciertos favores.

6.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La Ley Orgánica 3/2007 define el acoso por razón de sexo 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 u ofensivo"*.

El acoso por razón de sexo tiene su origen en los estereotipos de género existentes en la sociedad, puede ser llevado a cabo de manera horizontal, es decir entre personal de idéntica categoría profesional o de manera vertical, de personal responsable o directivo a personal inferior jerárquico. El objetivo del acoso por razón de sexo es atentar contra personas de un sexo por el simple hecho de pertenecer al mismo, despreciando sus capacidades profesionales y personales.

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

- Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado.
- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o personas dependientes.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles que puedan producirse puntualmente en el trabajo pueden no ser, en sí mismas, constitutivas de acoso por razón de sexo si se producen de manera aislada y sin reiteración. Si bien, de detectarse este tipo de acciones hostiles, la fundación debe de actuar de forma contundente para atajarlas y prevenir su posible reiteración en el tiempo.

Cuando el motivo de estos comportamientos tiene que ver con las tareas reproductivas y/o de cuidados que tradicionalmente se les ha presumido a las mujeres a consecuencia de la discriminación social que históricamente han sufrido, el acoso, por sexista, y desde la discriminación social, será igualmente constitutivo de acoso por razón de sexo, independientemente de que la persona acosada sea hombre o mujer.



Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

Este tipo de acoso puede constituir una falta grave o muy grave y se puede manifestar de las siguientes formas, siempre que se cumplan los criterios anteriores.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo (ejemplos):

- *Ataques con medidas organizativas:*

- 1) Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- 2) Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- 3) No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- 4) Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.

Cuando el entorno intimidatorio, degradante u ofensivo en los términos expuestos va destinado a una mujer solo por el hecho de serlo o por las situaciones que por motivos biológicos solo pueden ser protagonizados por mujeres, tales como el embarazo, la maternidad, o la lactancia natural, deberá hablarse de acoso por razón de sexo.

- 5) Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
 - 6) Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
 - 7) Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
 - 8) Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
 - 9) Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
 - 10) Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
- #### - *Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:*
- 1) Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).

- 2) Ignorar la presencia de la persona.
 - 3) No dirigir la palabra a la persona.
 - 4) Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
 - 5) No permitir que la persona se exprese.
 - 6) Evitar todo contacto visual con la persona.
 - 7) Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).
- *Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:*
- 1) Amenazas y agresiones físicas.
 - 2) Amenazas verbales o por escrito.
 - 3) Gritos y/o insultos.
 - 4) Llamadas telefónicas atemorizantes.
 - 5) Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
 - 6) Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
 - 7) Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
 - 8) Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- *Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:*
- 1) Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
 - 2) Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
 - 3) Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
 - 4) Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

6.3. ACOSO EN EL ÁMBITO DIGITAL

Con la presencia creciente y uso de las nuevas tecnologías de la información, cada vez existen más casos de acoso sexual y por razón de sexo a través del llamado acoso digital o ciberacoso.

Entre los diferentes tipos de acoso cibernético podemos encontrar:

- Acceder digitalmente al ordenador de una persona para controlar sus comunicaciones con terceras personas y movimientos on-line.
- Enviar mensajes ofensivos, groseros o insultantes, imágenes o vídeos denigrantes, virus informáticos y amenazas de daño o intimidaciones que provoquen que la persona tema por su seguridad, a través de Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.).
- Distribuir en Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.) una imagen o datos comprometidos de contenido sexual, ya sean reales o falsos. En ningún caso justifica la acción que la imagen o datos comprometidos hayan sido enviados voluntariamente.
- Hacer correr rumores o fotografías alteradas digitalmente en Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.).
- Engañar a una persona para que comparta y transmita secretos o información confidencial sobre sí misma u otra persona con el fin de promover rumores difamatorios.
- Dar de alta en un sitio web donde se puede estigmatizar o ridiculizar a una persona.
- Crear un perfil falso en nombre de una persona para, por ejemplo, realizar demandas u ofertas sexuales.
- Dar de alta el correo electrónico de una persona para convertirla en banco de spam, contactos con personas desconocidas, etc.

- Suplantar la personalidad mediante la entrada en una cuenta de correo electrónico o en una red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre ella o terceras personas, manipulando y usurpando su identidad.
- Divulgar por Internet registros con móviles en los que se intimida, agrede o persigue a una persona.
- Perseguir e intimidar a una persona en los espacios de Internet que frecuenta de manera habitual (redes sociales, blogs, fórums, chats en grupo, videojuegos, etc.).
- Presentarse con un perfil falso ante una persona con la finalidad de concertar un encuentro digital para llevar a término algún tipo de chantaje online.

6.4. ¿CÓMO DIFERENCIAMOS LOS TIPOS DE ACOSO?

Para distinguir entre **acoso sexual** y **acoso por razón de sexo** se establece que, mientras el acoso sexual implica un interés sexual por parte de la persona acosadora, el acoso por razón de sexo requiere situaciones organizacionales discriminatorias más dispares y no tiene por qué existir intencionalidad por parte de la persona acosadora, debiéndose habitualmente a creencias basadas en estereotipos y roles de género. A ambos aplicaría el **ciberacoso** o acoso por medios digitales.

El **acoso digital** se realiza necesariamente por medios tecnológicos y puede consistir en conductas de naturaleza sexual o no, aunque siempre se requiere que cause a la víctima una situación de hostigamiento, humillación o acoso, en este caso dentro del ámbito laboral.

El **acoso moral o psicológico** no debe ser confundido con el acoso sexual o el acoso por razón de sexo. Así, se entiende por acoso psicológico toda conducta, práctica o comportamiento realizada en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quien se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y

que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente a su entorno laboral.

El acoso psicológico puede **tener relación con una situación de diversidad sexual o machismo**, causando acoso por **razón de sexo, identidad sexual, expresión de género, orientación sexual**, etc. Entonces entraríamos en conductas constitutivas de estos tipos de acoso en concreto

Por otra parte, el acoso puede tener carácter **vertical** u **horizontal**:

Se habla de **acoso horizontal** cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en un mismo nivel jerárquico en la empresa.

Se habla de **acoso vertical** cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en distinto nivel jerárquico en la empresa. Pudiendo ser descendente o ascendente.

- *Vertical-Descendente*: cuando la persona agresora desempeñe un cargo superior al de la víctima.

- *Vertical-Ascendente*: cuando la persona agresora desempeñe un cargo inferior a la víctima. Habitualmente este acoso suele ser colectivo, es difícil que el acoso vertical-ascendente sea individual, aunque excepcionalmente pueda ocurrir.

Cuando la persona agresora desempeñe un cargo inferior a la víctima. Habitualmente este acoso suele ser colectivo, es difícil que el acoso vertical-ascendente sea individual, aunque excepcionalmente pueda ocurrir.

Si alguno de los tipos de acoso anteriores se realiza a través de **medios digitales o tecnológicos**, se valoraría la especificidad del acoso en el ámbito digital.

7. OBJETIVOS

Los objetivos a alcanzar con el presente protocolo pueden sistematizarse, entre otros, en:

- a)** Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos de la organización.
- b)** Manifestar la tolerancia cero de la fundación frente a las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- c)** Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo en sus distintas modalidades, incluido el ámbito digital.
- d)** Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que permita a las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo realizar una denuncia de la situación que está sufriendo.
- e)** Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso en aras a precisar si en la fundación se ha producido una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo.
- f)** Sancionar, en su caso, a la persona agresora de acoso y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de acoso, de cualquiera de los anteriormente expuestos.
- g)** Apoyar a la persona que ha sufrido el acoso sexual y/o por razón de sexo para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.

8. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE ACOSO

Se constituye una Comisión de Acoso y de Seguimiento para casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que estará formada por entre 3 y 5 personas, incluyendo, al menos, los siguientes cargos:

- Un/a representante legal de la plantilla.
- Una persona técnica en PRL o una persona técnica en igualdad
- Un/a representante de la empresa o de RRHH, que tenga capacidad de decisión dentro de la organización.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas. La Comisión de Acoso y de Seguimiento para casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo también podrá incluir al servicio de prevención de riesgos laborales y/o a la asesoría en igualdad de género que disponga la organización de forma externalizada o interna, según a las necesidades del caso en concreto.

La Comisión se formalizará mediante la aprobación de un acta de constitución que será firmada por todas las personas integrantes.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La Comisión tendrá una duración equivalente a la de la Comisión de Igualdad, o en todo caso de **cuatro años**. Las personas indicadas que forman esta Comisión de Acoso cumplirán de manera exhaustiva la **imparcialidad** respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera



Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la **recusación** de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta Comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la **contratación de una persona experta externa** que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento (durante la instrucción, esta Comisión pasará a llamarse **Comisión Instructora**).

Esta Comisión **se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborales** a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la Comisión se **investigará**, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente **confidencial**, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Por último, las **funciones** que corresponden de la Comisión de Investigación son las siguientes:

- Trabajar en la fundación para la prevención, información, sensibilización y formación sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Recibir, investigar, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual, o acoso por razón de sexo.

Cabe recalcar que, para esta tarea, la Comisión dispondrá de todos los medios que sean necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso.



Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

- Presentar el informe de conclusiones de la investigación y de las propuestas de resolución a la Dirección de **FUNDACION BENEFICO ASISTENCIAL PURA AFIM** para que se lleven a cabo las actuaciones preceptivas.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso en todas las vertientes contempladas en este procedimiento.
- Garantizar la difusión de esta Comisión y de este protocolo a toda la plantilla de **FUNDACION BENEFICO ASISTENCIAL PURA AFIM**, así como a todo el personal de otras empresas que pueda estar prestando servicios en sus instalaciones.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo o de los Convenios Colectivos de aplicación en la empresa.

9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

9.1. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO

Prevención y sensibilización del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.

Celeridad

El procedimiento se llevará a cabo con urgencia y se fijarán plazos máximos para la resolución de reclamaciones y denuncias.

Confidencialidad

Durante toda la tramitación del proceso se asegurará la confidencialidad. No se incluirán datos personales siendo estos sustituidos por códigos alfanuméricos en la documentación utilizada y se indicará a las personas que intervengan en el proceso su obligación de guardar secreto.

Protección de la Intimidad

Se protegerá la intimidad de la persona que se siente acosada, así como de aquellas personas que intervengan en el proceso de investigación.

Protección de la dignidad de las personas

Se protegerá la dignidad de la persona que se siente acosada, así como de aquellas personas que intervengan en el proceso.

Seguridad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas

Además de seguir los principios referidos anteriormente y asegurarlos como garantías de las personas implicadas, se deberá incluir en el proceso a una persona representante social de la fundación y al servicio de prevención de riesgos laborales en el órgano creado para el desarrollo de la investigación de casos. Adicionalmente, se fomentará la presencia equilibrada entre mujeres y hombres.



Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Principio de presunción de inocencia

Para la supuesta persona acosadora.

Garantía de derechos

Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

Investigación

Investigación exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, que se resolverá tras oír a las personas afectadas y garantizando la imparcialidad.

Actuación

Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.

Resarcimiento

Resarcimiento a la persona acosada y protección a su salud psicológica y física.

Perspectiva de Género

Enfoque de género y derechos humanos en todo el procedimiento.

9.2. INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA QUEJA O DENUNCIA

En **FUNDACION BENEFICO ASISTENCIAL PURA**, María Teresa Pedraza García, la cual ocupa el cargo Responsable de calidad, es la persona encargada de **gestionar y tramitar cualquier**



Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de **FUNDACION BENEFICO ASISTENCIAL PURA AFIM** deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero **no podrán ser anónimas**. No obstante, **FUNDACIÓN BENEFICO ASISTENCIAL PURA AFIM**, garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

El canal de denuncia establecido, al que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la Comisión de Acoso, será:

- Para casos de ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: la cuenta de correo electrónico es calidad@fundacionafim.org

Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, **la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.**

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja o denuncia, la pondrá inmediatamente en conocimiento de la **Dirección** de la fundación y de las demás personas que integran la **Comisión de Acoso**.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la fundación el **modelo (Anexo III)** que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso será necesaria para el **inicio del procedimiento** en los términos que consta en el apartado siguiente.



9.3. FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL

Esta fase es **potestativa** para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la Comisión Instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una **duración máxima de siete días laborables** a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la Comisión Instructora. En ese plazo, la Comisión Instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será **urgente y confidencial**, protegiendo la **dignidad y la intimidad** de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada Comisión.

No obstante, lo anterior, la Comisión Instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y **pasar directamente a la tramitación del expediente informativo (procedimiento formal)**, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la Comisión Instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará **acta de la solución** adoptada en esta fase preliminar (con datos codificados) y se **informará a la Dirección de la empresa**.

Así mismo, se **informará** a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, si existiera, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la Comisión de seguimiento



Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

del plan de igualdad (Comisión de Igualdad), quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

9.4. EXPEDIENTE INFORMATIVO O PROCEDIMIENTO FORMAL



En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La Comisión Instructora realizará una **investigación**¹, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se proponga, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

¹ La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se tendrá presunción de veracidad.



Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión Instructora, la Dirección de **FUNDACION BENEFICO ASISTENCIAL PURA AFIM** adoptará las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan causar un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la Dirección de **FUNDACIÓN BENEFICO ASISTENCIAL PURA AFIM** separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima. A continuación, las y los testigos, y por último a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La Comisión de Instrucción podrá, si lo estima pertinente, **solicitar asesoramiento externo** en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la Comisión de resolución de conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la Comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la Comisión **levantará un acta** en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. Los datos de las personas implicadas estarán codificados en el acta.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la Comisión Instructora instará a la fundación (Dirección) a adoptar las **medidas sancionadoras** oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.



Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la Comisión Instructora de acoso instará igualmente a la Dirección de **FUNDACION BENEFICO ASISTENCIAL PURA AFIM** a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la Comisión Instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma **consensuada**, siempre que fuera posible y, en su defecto, **por mayoría simple**.

El procedimiento será **ágil, eficaz** y se protegerá, en todo caso, **la intimidad, confidencialidad y dignidad** de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencial y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborales. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la Comisión Instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros **tres días laborales más**.

9.5. LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

La Dirección de **FUNDACIÓN BENEFICO ASISTENCIAL PURA AFIM** una vez recibidas las conclusiones de la Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborales, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la/s víctima/s, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.



Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad, a la representación legal de los trabajadores (si existiera) y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la Dirección de **FUNDACIÓN BENEFICO ASISTENCIAL PURA AFIM** procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión Instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la fundación en este sentido, las siguientes:
 1. Separa físicamente a la presenta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 2. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio previsto en el convenio colectivo de aplicación a la fundación o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

9.5.1. SANCIONES.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación



Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

2. La suspensión de empleo y sueldo
3. La limitación temporal para ascender
4. El despido disciplinario

9.5.2. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

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

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y / o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.
- Que sea por orden de una tercera persona.
- Que sea en periodo de elecciones a la representación legal de la plantilla.

9.5.3. VIGILANCIA

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción de vínculo contractual, la Dirección de **FUNDACIÓN BENEFICO ASISTENCIAL PURA AFIM** mantendrá un **deber activo de vigilancia** respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida



Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La Dirección de **FUNDACIÓN BENEFICO ASISTENCIAL PURA AFIM** adoptará **las medidas preventivas** necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, **entre otras, las siguientes:**

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadoras
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

10. SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y **en un plazo no superior a treinta días naturales**, la Comisión Instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna **acta codificada** que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se ha implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se



Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

remitirá a la Dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

Corresponderá a la Comisión de Acoso instar a la compañía a realizar **auditorías internas** anuales, que verifiquen, circunstancias como, por ejemplo, las siguientes:

- La percepción de la plantilla acerca del clima laboral para identificar posibles factores de riesgo de situaciones de acoso.
- La formación/sensibilización anual obligatoria que se debe realizar a la plantilla, incluidos mandos intermedios y Dirección.
- La difusión efectiva del protocolo a las nuevas incorporaciones a la plantilla que se realicen durante el año, así como la accesibilidad a la documentación anexa.
- El seguimiento de la efectividad de las medidas que se hayan tomado en casos de acoso (si existieran), así como la satisfacción de la persona o personas afectadas.
- Cualquier otra función que se acuerde mediante acta de la Comisión de acoso.

Todo ello se reflejará en un **informe anual** que incluirá indicadores que demuestren el cumplimiento de las obligaciones anteriores, y documentación anexa. Dicho informe se trasladará a las autoridades competentes y se archivará dentro de la fundación durante un **periodo mínimo de 4 años**.

11. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES ENTRE VARIAS EMPRESAS EN CASOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS.

En el caso de que la empresa (**empresa principal**)² ceda sus trabajadores y trabajadoras a otra empresa (**empresa usuaria**), o éstos/as tengan que trabajar en instalaciones pertenecientes a otra entidad jurídica, existe el riesgo de que el acoso se produzca fuera del ámbito físico competencial de la empresa principal, y por lo tanto debe existir un procedimiento de coordinación que permita a ambas entidades comunicarse entre ellas y activar sus correspondientes políticas contra el acoso.

Se consideran **medios de coordinación** cualesquiera de los siguientes (art. 11 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero):

- El intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes.
- La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.
- Las reuniones conjuntas de los Comités de igualdad/acoso concurrentes o, en su defecto, de los empresarios que carezcan de dichos comités con RRHH.
- La impartición de instrucciones.
- El establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de los riesgos de violencia sexual existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a las trabajadoras de las empresas concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación.
- La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes.

² Se entiende a estos efectos como empresa principal a la Fundación Benefico Asistencial Pura Afim



Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

- La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

11.1. OBLIGACIONES DE LAS PARTES

1. Obligaciones del empresario o empresaria titular del centro de trabajo (empresa usuaria)

- Informar a la empresa principal y al trabajador o trabajadora sobre los riesgos de violencia sexual que puedan afectar a los puestos de trabajo, y las medidas de prevención, por escrito.
- Proporcionar dicha información con carácter previo al inicio de las actividades.
- Proporcionar esta información cuando se ha producido un cambio en los riesgos propios del puesto de trabajo que sea relevante a efectos preventivos.
- Dar instrucciones a la empresa principal sobre las medidas preventivas en materia de acoso sexual de que disponga.
- Adoptar las medidas de prevención del acoso sexual de la empresa principal como propias respecto a los trabajadores y trabajadoras cedidas por ella.
- Designar a una persona o personas encargada/s de la coordinación.
- Que la/s persona/s encargada/s de la coordinación reúnan los requisitos exigidos (formación específica en igualdad y/o acoso sexual).
- Informar a su Comisión de Igualdad/Acoso o, en su defecto, el departamento de RRHH y RLT.

2. Obligaciones del empresario principal

- Exigir a la empresa usuaria, con anterioridad al inicio de las actividades, que acrediten por escrito las medidas de prevención de violencia sexual/acoso sexual



Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

- Exigir a la empresa usuaria, con anterioridad al inicio de las actividades, que acrediten por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de información y formación respecto de los trabajadores y trabajadoras que vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo.
- Dar instrucciones a la empresa principal sobre las medidas preventivas en materia de acoso sexual de que disponga.
- Dar instrucciones cuando se produzca un caso de acoso sexual.
- Designar a una persona o personas encargada/s de la coordinación.
- Que la persona/s encargada/s de la coordinación reúnan los requisitos exigidos (formación específica en igualdad y/o acoso sexual).
- Realizar las comprobaciones oportunas sobre el cumplimiento de las medidas de coordinación del resto de empresas usuarias.
- Informar a la Comisión de Igualdad/Acoso o, en su defecto, al departamento de RRHH y RLT.

11.2. PROCEDIMIENTO DE COORDINACIÓN ENTRE EMPRESAS

Participantes:

- Empresa usuaria (centro de trabajo)
- Empresa principal
- Trabajador/a víctima de acoso
- Testigos

Se favorecerá en todo momento una relación de confianza entre las partes a través de un adecuado flujo de información entre ellas.



Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

El mando directo del trabajador o trabajadora cedida en su centro de trabajo (empresa usuaria) contará con formación adecuada en igualdad o acoso sexual. También será conocedor de la empresa principal de la que proviene el trabajador o trabajadora cedida, así como de los datos de contacto de esta.

El trabajador o trabajadora cedida será conocedor del presente protocolo, y contará con los contactos directos a su empresa principal y empresa usuaria (y órgano/persona instructora externa, en el caso de que lo haya) que le corresponde, los cuales serán de fácil acceso en todo momento.

CANAL DE COMUNICACIÓN ENTRE EMPRESA USUARIA Y EMPRESA PRINCIPAL

La empresa usuaria y la empresa principal establecerán, **al inicio de la relación laboral**, el **canal o los canales** de transmisión de información, y designarán a las **personas encargadas de la coordinación** para ello.

Se recomienda elegir el medio que reduzca al máximo el tiempo de transmisión de la comunicación, y que permita dejar un registro de esta.

Las personas encargadas de la transmisión de la información contarán con **formación** en materia de igualdad o acoso sexual, estando familiarizadas con la terminología a emplear.

En aquellos casos en los que se produzca **un caso de acoso en el propio centro de trabajo** de la empresa usuaria, se seguirán los siguientes pasos:

TRABAJADOR O TRABAJADORA AFECTADA:

Una vez sufrido el acoso, si desea interponer queja o denuncia, comunicará lo sucedido al departamento de RRHH de la **empresa usuaria**, donde deberán facilitarle el documento del **Anexo III**, siendo conocedores del presente protocolo.



Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

EMPRESA USUARIA:

El departamento de RRHH será conocedor del presente protocolo, siguiendo en todo momento los pasos que en él se indican para la resolución del caso y dándole la misma validez que al suyo propio.

La comunicación del **Anexo III será enviada a la empresa principal** del trabajador o trabajadora cedido/a a través del canal de comunicación establecido al inicio de la relación laboral. El envío se realizará dentro de las **48 horas** posteriores a su recepción.

La empresa usuaria deberá **mantener informada a la empresa principal** de todos los pasos que se realicen para resolver el caso, así como del informe de resolución final.

La empresa usuaria establecerá las **medidas sancionadoras** que se consideren convenientes según su Convenio colectivo o el Estatuto de los Trabajadores.

EMPRESA PRINCIPAL:

La empresa principal **recibirá la comunicación** de acoso por medio del Anexo III e informará al departamento de RRHH de la empresa usuaria de los pasos a seguir a continuación.

Llevará el **seguimiento** de todo el proceso de investigación del acoso realizado por parte de la empresa usuaria y **colaborará** en lo que se le solicite.

Recibirá el **informe de resolución** final del caso y adoptará las **medidas oportunas** respecto de los trabajadores y trabajadoras implicados que sean de su titularidad.

12. ANEXOS

12.1. ANEXO I. GUÍA PARA LA PERSONA QUE SE SIENTE ACOSADA

Guía breve para la persona que se siente acosada

¿QUÉ PUEDO HACER SI ME SIENTO ACOSADO/A?

A. Solicitar información:

- i. A mi organización sobre los procedimientos de actuación específicos.
- ii. A la representación legal de las trabajadoras y trabajadores (si existiera), quienes deben contribuir a la prevención del acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo.
- iii. Al servicio de información y asesoramiento del Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades.
- iv. Al servicio de información y asesoramiento de la Consejería correspondiente a la CCAA del centro de trabajo.

B. Iniciar el procedimiento establecido en la empresa, conforme a lo previsto en el procedimiento o protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo que exista en mi organización.

C. Presentar una denuncia por delito, que nunca podrá ser anónima y podrá presentarse ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ante la Policía Nacional o Guardia Civil, o juzgado de guardia.

¿DÓNDE PUEDO RECIBIR INFORMACIÓN O ASISTENCIA ADICIONAL EN CASO DE SUFRIR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO?

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades
C/ Condesa de Venadito nº 34, 28027 Madrid
juridico@inmujer.es
Teléfono: 914 528 500
Consultas genéricas: <https://www.inmujer.gob.es/elinstituto/contacto.do>

12.2. ANEXO II. COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Nº EXPEDIENTE:

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

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

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

Asimismo, declaro que he sido informado por _____ (nombre empresa) de la responsabilidad disciplinaria¹ en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Lugar:
Fecha:
Fdo.:



COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD ACOSO

Código: PI-03

Edición: 1

Fecha: 13/07/2023

Página.: 54 de 61

Los datos contenidos en el presente documento son totalmente confidenciales por lo que cualquiera que los divulgue de cualquier forma puede incurrir en un delito.

Todos los datos aquí contenidos quedan bajo la guarda y custodia de la Fundación AFIM.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantías de los derechos digitales y el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, le informamos de que los datos personales recogidos en este documento serán incorporados a un fichero denominado PERSONAL propiedad de Fundación AFIM, cuyo fin es la gestión de la relación contractual entre La Fundación AFIM y sus trabajadores y que dichos datos permanecerán en poder de FUNDACION AFIM hasta que finalice dicha relación contractual para la que fueron recabados o el tiempo que la Ley lo exija en su momento. Se cederán datos a terceros para gestiones relacionadas con el Dpto. De Recursos Humanos de Fundación AFIM y/o cuando exista obligación legal. Así mismo, le informamos de que le asiste el derecho de acceso, rectificación, supresión, limitación, portabilidad o/y oposición de sus datos de manera fácil y gratuita, enviando una solicitud escrita a la atención del Responsable de La FUNDACIÓN AFIM, Carretera de la Coruña, Km 17,800 Edificio FL Smidth 1º C - 28231 Las Rozas - MADRID, o por correo electrónico a: dptocalidadlopd@fundacionafim.org en los términos que la normativa aplicable establece. Así mismo le informamos de que para cualquier disconformidad con la respuesta obtenida puede dirigirse a la AEPD (Agencia Española de Protección de Datos) www.aepd.es

12.3. ANEXO III. DENUNCIA INTERNA DE ACOSO.

A la atención de la persona instructora de los procedimientos de queja o denuncia por acoso de la Fundación AFIM

1.- PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS

Persona que ha sufrido acoso

Otros (especificar)

2.- DATOS PERSONA QUE HA SUFRIDO ACOSO

Nombre y Apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

Tipo de contrato/Vinculación laboral:

Teléfono de contacto:

Email:

Domicilio a efecto de notificaciones:

3.- DATOS DE LA PERSONA AGRESORA

Nombre y Apellidos:



DENUNCIA INTERNA DE ACOSO

Código: PI-03

Edición: 1

Fecha: 13/07/2023

Página.: 56 de 61

DNI (si se conoce):

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

Nombre empresa:

4.- DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Descripción tan precisa como sea posible:

5.- TESTIGOS Y/O PRUEBAS

Nombre de los testigos:

Pruebas que se adjuntan:



DENUNCIA INTERNA DE ACOSO

Código: PI-03

Edición: 1

Fecha: 13/07/2023

Página.: 57 de 61

6.- SOLICITUD

Presentar una Queja

Denuncia

Por Acoso sexual

Acoso por razón de sexo

Otro tipo de acoso: _____

Contra:

DATACIÓN:

Localidad:

Fecha:

Nombre:

Firma

Los datos contenidos en el presente documento son totalmente confidenciales por lo que cualquiera que los divulgue de cualquier forma puede incurrir en un delito.

Todos los datos aquí contenidos quedan bajo la guarda y custodia de la Fundación AFIM.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantías de los derechos digitales y el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, le informamos de que los datos personales recogidos en este documento serán incorporados a un fichero denominado PERSONAL propiedad de Fundación AFIM, cuyo fin es la gestión de la relación contractual entre La Fundación AFIM y sus trabajadores y que dichos datos permanecerán en poder de FUNDACION AFIM hasta que finalice dicha relación contractual para la que fueron recabados o el tiempo que la Ley lo exija en su momento. Se cederán datos a terceros para gestiones relacionadas con el Dpto. De Recursos Humanos de Fundación AFIM y/o cuando exista obligación legal. Así mismo, le informamos de que le asiste el derecho de acceso, rectificación, supresión, limitación, portabilidad o/y oposición de sus datos de manera fácil y gratuita, enviando una solicitud escrita a la atención del



DENUNCIA INTERNA DE ACOSO

Código: PI-03

Edición: 1

Fecha: 13/07/2023

Página.: 58 de 61

Responsable de La FUNDACIÓN AFIM, Carretera de la Coruña, Km 17,800 Edificio FL Smidth 1º C - 28231 Las Rozas - MADRID, o por correo electrónico a: dptocalidadlopd@fundacionafim.org en los términos que la normativa aplicable establece. Así mismo le informamos de que para cualquier disconformidad con la respuesta obtenida puede dirigirse a la AEPD (Agencia Española de Protección de Datos) www.aepd.es

12.4. ANEXO IV. INFORME DE CONCLUSIONES TRAS LA INVESTIGACIÓN DE UNA DENUNCIA

Nº EXPEDIENTE:

La persona instructora de las quejas o denuncias por acoso nombrada por la Fundación AFIM, _____, siguiendo el protocolo de actuación previsto para estos casos y tras la instrucción del pertinente expediente arriba indicado.

EXPONE:

1.- ANTECEDENTES DEL CASO

2.- DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

3.- DILIGENCIAS PRÁCTICADAS



INFORME DE CONCLUSIONES TRAS LA INVESTIGACIÓN DE UNA DENUNCIA

Código: PI-03
Edición: 1
Fecha: 13/07/2023
Página.: 60 de 61

4.- INFRACCIONES DETECTADAS

5.- PROPUESTA DE MEDIDAS A ADOPTAR



INFORME DE CONCLUSIONES TRAS LA INVESTIGACIÓN DE UNA DENUNCIA

Código: PI-03
Edición: 1
Fecha: 13/07/2023
Página.: 61 de 61

6.- CIERRE EXPEDIENTE

Nombre de la persona instructora:

Firma:

Fecha: / /20

LUGAR DE ARCHIVO:

Los datos contenidos en el presente documento son totalmente confidenciales por lo que cualquiera que los divulgue de cualquier forma puede incurrir en un delito.

Todos los datos aquí contenidos quedan bajo la guarda y custodia de la Fundación AFIM.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantías de los derechos digitales y el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, le informamos de que los datos personales recogidos en este documento serán incorporados a un fichero denominado PERSONAL propiedad de Fundación AFIM, cuyo fin es la gestión de la relación contractual entre La Fundación AFIM y sus trabajadores y que dichos datos permanecerán en poder de FUNDACION AFIM hasta que finalice dicha relación contractual para la que fueron recabados o el tiempo que la Ley lo exija en su momento. Se cederán datos a terceros para gestiones relacionadas con el Dpto. De Recursos Humanos de Fundación AFIM y/o cuando exista obligación legal. Así mismo, le informamos de que le asiste el derecho de acceso, rectificación, supresión, limitación, portabilidad o/y oposición de sus datos de manera fácil y gratuita, enviando una solicitud escrita a la atención del Responsable de La FUNDACIÓN AFIM, Carretera de la Coruña, Km 17,800 Edificio FL Smidth 1º C - 28231 Las Rozas - MADRID, o por correo electrónico a: dptocalidadlopd@fundacionafim.org en los términos que la normativa aplicable establece. Así mismo le informamos de que para cualquier disconformidad con la respuesta obtenida puede dirigirse a la AEPD (Agencia Española de Protección de Datos) www.aepd.es