

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

El **Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo** forma parte de las acciones de Secretaria de Mujer y Políticas Sociales de UGT Servicios Públicos. Es fruto de nuestro compromiso y acción sindical diaria para construir la igualdad real en todos los centros de trabajo de los servicios públicos.

Autora: Secretaria de Mujer y Políticas Sociales de UGT Servicios Públicos

Diseño y maquetación: Secretaria de Mujer y Políticas Sociales de UGT Servicios Públicos

Año: Noviembre 2024

# Índice

<b>1.-COMPROMISO.....</b>	<b>5</b>
<b>2.-NORMATIVA Y APLICACIÓN.....</b>	<b>7</b>
<b>3.-DEFINICIÓN Y TIPOS DE ACOSO: SEXUAL, CIBERACOSO Y POR RAZÓN DE SEXO.....</b>	<b>9</b>
<b>4.-ACTUACIONES PARA PREVENIR Y ACTUAR ANTE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.....</b>	<b>17</b>
<b>5.-PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS.....</b>	<b>20</b>
<b>6.-PERIODO DE VIGENCIA.....</b>	<b>22</b>
<b>7.-ESPACIOS DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO.....</b>	<b>24</b>
<b>8.-CONSTITUCIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE ACTUACIÓN DEL PROTOCOLO.....</b>	<b>26</b>
<b>9.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.....</b>	<b>29</b>
9.1.-PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA.....	30
9.2.-ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO CON LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE ACOSO EN UN MÁXIMO DE TRES DÍAS LABORABLES.....	30
9.3.-PROCESO DE ANÁLISIS Y EXPEDIENTE INFORMATIVO EN UN MÁXIMO DE DIEZ DÍAS LABORALES.....	31
9.4.-RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE. MÁXIMO TRES DÍAS LABORABLES.....	32
9.5.-GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.....	35
9.6.-SEGUIMIENTO.....	36
<b>10.-CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.....</b>	<b>37</b>
<b>11.-DISPOSICIONES FINALES.....</b>	<b>39</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>42</b>
<b>1.-MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD.....</b>	<b>43</b>
<b>2.-MODELO DE NOMBRAMIENTO Y ACEPTACIÓN DE COMPONENTE DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>45</b>

# 1.- COMPROMISO

Con el presente protocolo, (nombre de la empresa o organización) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, (nombre de la empresa o la organización) quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, (nombre de la empresa o organización) asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el marco de la empresa o organización.

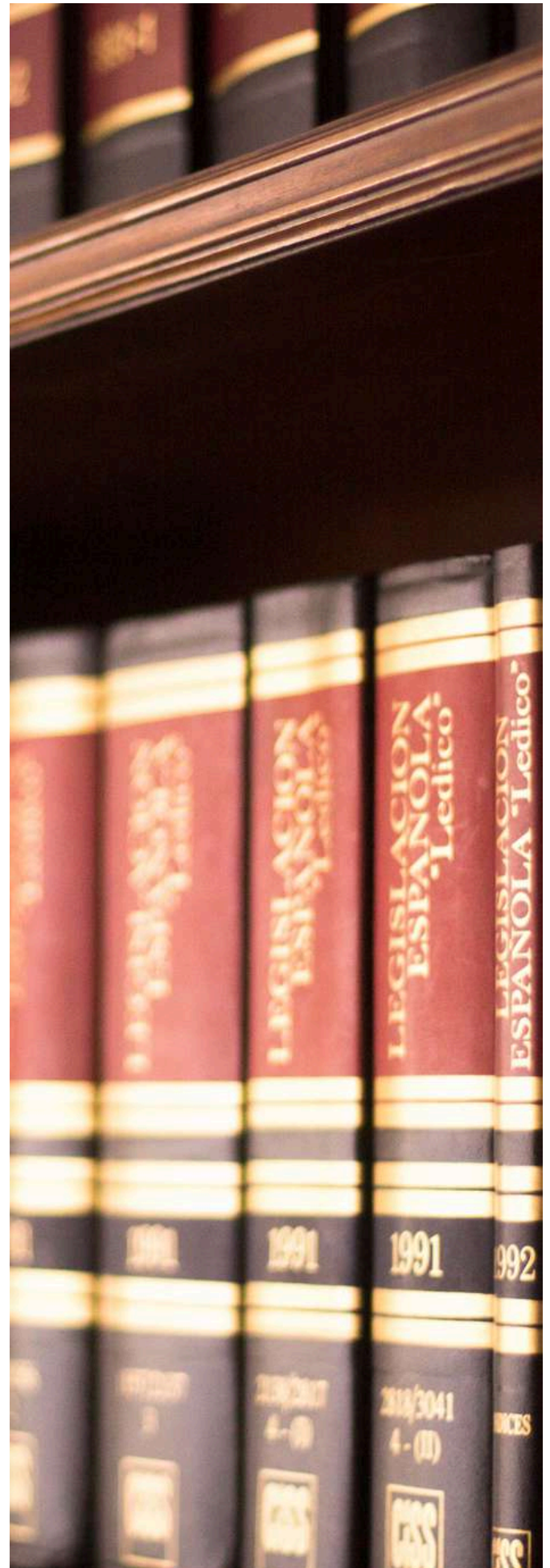
Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa o organización, y, por lo tanto, no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.



## 2. - NORMATIVA Y APLICACIÓN

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; 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 artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en el que se pone especial énfasis en promover, condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral del trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual; 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.





### 3.-DEFINICIÓN Y TIPOS DE ACOSO: SEXUAL CIBERACOSO POR RAZÓN DE SEXO

## **ACOSO SEXUAL**

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Todo acoso sexual se considerará discriminatorio. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

De acuerdo con el artículo 38 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el acoso sexual es una forma de violencia sexual, ya que se consideran conductas constitutivas de violencia sexual los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

Dentro de las conductas de violencia sexual se incluyen, la agresión sexual, el acoso sexual, la explotación de la prostitución ajena, así como todos los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. En consecuencia, se deben garantizar a las víctimas todos los derechos laborales y de Seguridad Social estipulados.

Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social considera el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.

Es importante destacar que, a diferencia de otros tipos de acoso en los que se requiere una acción habitual o continuada, en este caso un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual dependiendo de la gravedad.

### **EJEMPLOS DE ACOSO SEXUAL:**

#### **1.- Conductas verbales:**

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

#### **2.- Conductas no verbales:**

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

#### **3.- Comportamientos Físicos:**

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

#### 4.-Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual:

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

#### 5.- Acoso sexual ambiental:

- En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

ESCALA DE GRAVEDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
LEVE	Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).
GRAVE	Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.
MUY GRAVE	Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

ESCALA DE GRAVEDAD	TIPOLOGÍA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
<b>LEVE</b>	<b>VERBAL</b>	Decir piropos. Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona. Hablar sobre las propias habilidades/ capacidades sexuales. Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas. Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física. Hacer comentarios sexuales. Pedir citas reiterativas después de una negativa.
	<b>NO VERBAL</b>	Hacer gesto lascivos.
	<b>FÍSICO</b>	Realizar acercamiento no consentidos.
<b>GRAVE</b>	<b>VERBAL</b>	Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales. Preguntar sobre la vida sexual. Presionar postruptura
	<b>NO VERBAL</b>	Realizar gesto sobscenos
	<b>FÍSICO</b>	Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. Provocar el contacto físico "accidental" de los cuerpos.
<b>MUY GRAVE</b>	<b>VERBAL</b>	Demandar favores sexuales. Realizar insinuaciones directas. Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo. Difundir imágenes o videos de contenido sexual entre el resto del personal, ya sea a través de redes sociales, aplicaciones de comunicación u otros medios.
	<b>NO VERBAL</b>	Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
	<b>FÍSICO</b>	Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).

## CIBERACOSO O ACOSO EN EL ÁMBITO DIGITAL

En el artículo 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se refleja que las entidades deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Por ello, en este Protocolo es necesario incluir el ciberacoso como uno de los tipos de acoso que se pueden abarcar.

La Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, pretende dar respuesta especialmente a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual.

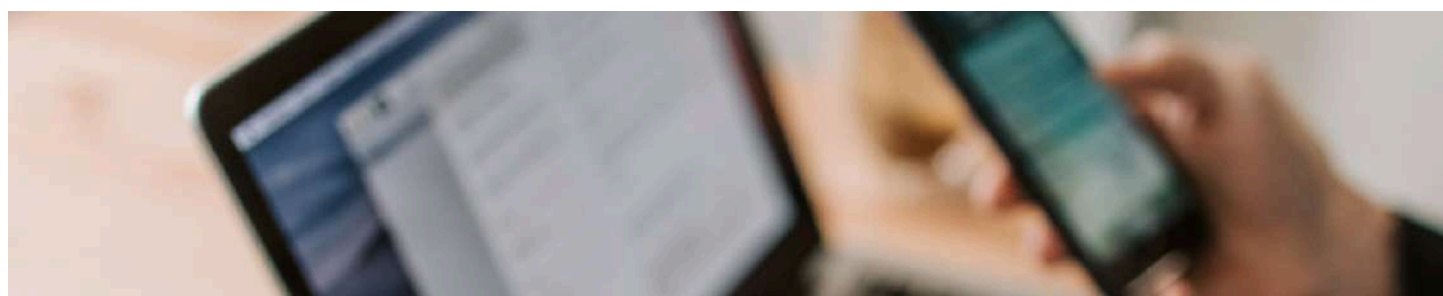
Se incluyen en este epígrafe aquellas situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que puedan producirse durante el trabajo, en relación con él o como resultado del mismo en el marco de las comunicaciones realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

**El concepto ciberacoso alude al uso de los diferentes medios digitales con el objetivo de acosar a una persona de forma reiterada, en este, caso en el espacio de trabajo o existiendo una relación laboral. Este tipo de acoso se ha ido mencionando de manera transversal en diferentes tipologías, pues las motivaciones para llevar acabo un acoso mediante medios digitales pueden ser muy diversas, pudiendo ser con fines sexuales, intentando causar un sometimiento psicológico, etc.**

Ejemplos de ciberacoso serían:

- Enviar fotos, videos o grabaciones inapropiadas a tus espacios digitales como el correo, redes sociales, etc.
- Insultar, hacer comentarios degradantes o cualquier otro tipo de acto que atente contra la dignidad de la víctima en un espacio digital.
- Distribuir en internet una imagen (sexting) o datos comprometidos de contenido sexual (reales o falsos).
- Divulgar por internet grabaciones con móviles en las que se intimida, agrede, persigue, etc. a una persona.
- Controlar el ordenador de la víctima y/o sus redes sociales.

Aunque estos hechos no se den dentro del horario laboral (por ejemplo, envío de whatsapp al acabar la jornada), si la relación entre persona acosada y acosadora sólo es laboral y no se extiende a un plano más personal, se entiende que este ciberacoso tiene una vinculación directa con el ámbito laboral.



## **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

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

La ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) indica que el acoso por razón de sexo es un tipo de infracción muy grave, ya sea realizada por la entidad o del ámbito que alcanzan las facultades de dirección de la entidad, incluido el llevado por terceras personas.

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

- 1.- Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre
- 2.- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- 3.- 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.
- 4.- Que no se trate de un hecho aislado. Se realice de forma reiterativa.
- 5.- 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 dependientes. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

## **EJEMPLOS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

1.- Ataques con medidas organizativas:

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultarlos medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos. .
- 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.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presión esa las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.

- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

2.- Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria:

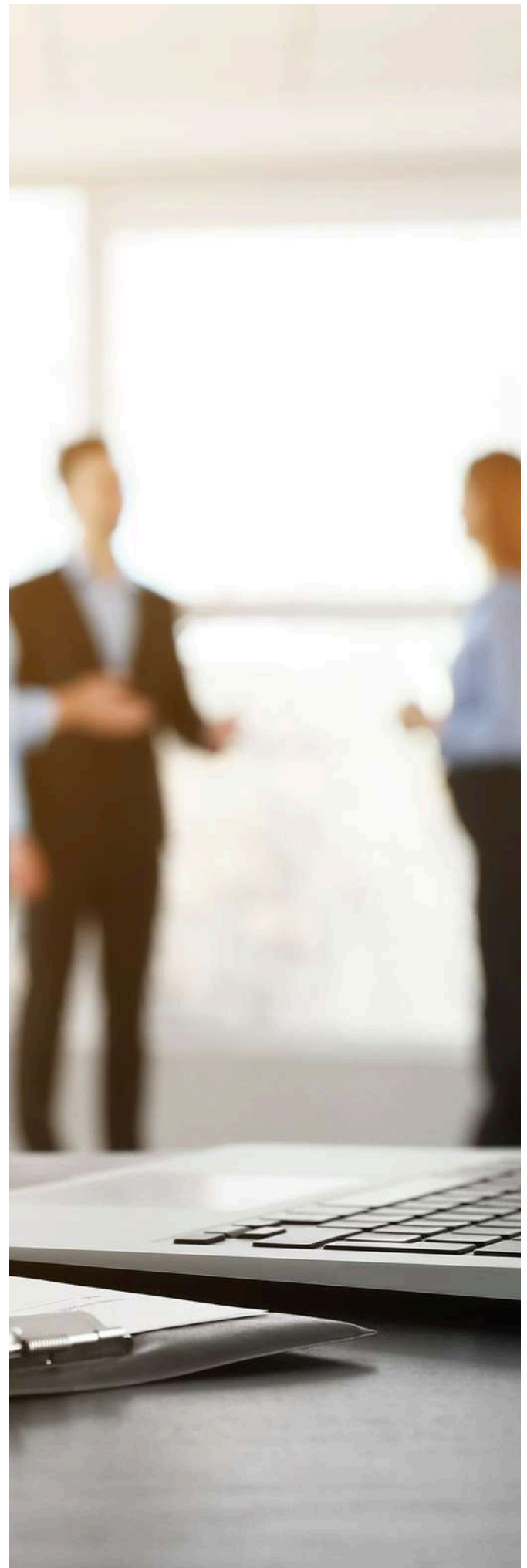
- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar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

3.- Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándola a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

4.- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.



ESCALA DE GRAVEDAD	TIPOLOGÍA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
<b>LEVE</b>	<b>VERBAL</b>	<p>Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.</p> <p>Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.</p> <p>Ignorar aportaciones, comentarios o adicionales (excluir, no tomar en serio).</p> <p>Utilizar humor sexista.</p> <p>Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.</p> <p>Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).</p>
	<b>NO VERBAL</b>	Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
	<b>FÍSICO</b>	Provocar acercamientos
<b>GRAVE</b>	<b>VERBAL</b>	Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
	<b>NO VERBAL</b>	Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre
	<b>FÍSICO</b>	<p>Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar.</p> <p>Realizar un acercamiento físico excesivo.</p> <p>Mandar mensajes con tono amenazantes.</p>
<b>MUY GRAVE</b>	<b>VERBAL</b>	<p>Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.</p> <p>Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.</p>
	<b>NO VERBAL</b>	<p>Sabotear el trabajo o impedir -deliberadamente- el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).</p> <p>Publicar o difundir mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, audios entre otros) que tenga por objeto denigrar a un persona o bien crear un entorno humillante para el trabajador o trabajadora.</p>
	<b>FÍSICO</b>	Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro



## 4.-ACTUACIONES PARA PREVENIR Y ACTUAR ANTE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual determina en el artículo 12 “Prevención y sensibilización en el ámbito laboral”, la obligación por parte de las entidades 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, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital. Para evitar los casos de acoso, resulta fundamental la puesta en marcha de medidas preventivas que impidan su aparición. Entre estas:

**4.1.- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, trasladando valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.**

Todas las personas trabajadoras de tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona.

El personal directivo deberá tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su ámbito de organización.

Así mismo, se favorecerá la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.

La entidad prohibirá las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.



**4.2. Evaluación y prevención de los riesgos psicosociales.** La prevención de unas conductas inadecuadas e inaceptables, como son las conductas de acoso, deben plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención de los riesgos psicosociales, en general. Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar, situaciones o conductas inadecuadas como las que nos ocupan.

Se incluirá 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. Para ello, se deben tener en cuenta a la hora de realizar la evaluación de riesgos de los distintos puestos ocupados por las personas trabajadoras, identificando los peligros y evaluando los riesgos (L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual; Artículo 9 del Convenio 190 de la OIT).

**4.3. Divulgación del Protocolo.** Se garantizará el conocimiento efectivo de este Protocolo por parte del conjunto de la plantilla. El contenido de este protocolo y el procedimiento que se establece para resolver las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

**4.4. Formación.** Se promoverá acciones formativas enfocadas al conjunto de la plantilla en el ámbito de la protección integral contra las violencias sexuales (especialmente a la gerencia y las personas designadas), aclarando los diferentes conceptos y buscando la implicación de todas las personas trabajadoras. La entidad deberá promover la sensibilización y ofrecerá formación para la protección integral contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y contra las violencias sexuales. (L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual) Además, se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la entidad y sobre las conductas que no se admiten en materia de prevención del acoso.

**4.5.- Diseño e implementación de medidas para la prevención y actuación en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo** que puedan producirse por las personas usuarias tanto en el ejercicio de las funciones laborales como en las relaciones que se deriven de estas.

## 5.- PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS

**Responsabilidad.** La empresa/organización sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conforman la empresa u organización, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

**Colaboración.** Toda persona que tenga conocimiento de posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo deberá comunicarlo por las vías establecidas en este protocolo. De igual manera quien sea responsable de centro deberá prestar atención y tramitar la comunicación de los hechos para que intervengan los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.

**Confidencialidad.** Se velará por la confidencialidad de la identidad de todas y cada una de las personas que intervengan en el procedimiento y de la información que se derive del mismo. Quienes intervengan tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los casos en proceso de investigación, incluso después de haber finalizado.

**Respeto,** protección de la dignidad y la integridad. Las actuaciones se realizarán con el mayor respeto a las personas implicadas, estas podrán ser asistidas por representantes sindicales u otra persona de su elección a lo largo de todo el proceso.

**Diligencia y celeridad.** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

**Audiencia, imparcialidad y contradicción.** El procedimiento debe garantizar la audiencia y el tratamiento imparcial y justo de todas las personas implicadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

**Protección ante posibles represalias.** Se deben tomar todas las medidas necesarias para garantizar la ausencia de represalias contra las personas que formulen una denuncia, que comparezcan como testigos o que participen en una investigación sobre conductas como las descritas en este protocolo.

**Restitución de las víctimas.** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se le deberá restituir en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

**Protección de la salud.** Se adoptarán cuantas medidas sean necesarias para proteger la salud (biopsicosocial) de las personas afectadas.

## 6.- PERIODO DE VIGENCIA

El presente Protocolo tendrá la misma vigencia que el plan de igualdad, sin perjuicio de que se pueda modificar a solicitud expresa por parte de la empresa o de la representación de las personas trabajadoras (legal o sindical).

En cualquier caso, el protocolo será revisado en los siguientes supuestos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos.
- Cuando se detecte la falta de adecuación a los requisitos legales o reglamentarios.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico o cualquier modificación sustancial de la plantilla, métodos u organización del trabajo.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo o sexual.



## 7.- ESPACIOS DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO



El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen 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 a la persona trabajadora, donde ésta 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 (acoso virtual o ciberacoso);
- e) En el alojamiento proporcionado por la empresa.
- f) En los lugares donde la persona trabajadora está realizando un servicio o acción de su trabajo
- g) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo siempre que se produzcan con personas del entorno laboral

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.

Al comprometernos con las medidas que conforman este protocolo, manifestamos y publicitamos la voluntad expresa/entidad/organización, de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso - sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.



## 8.- CONSTITUCIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE ACTUACIÓN DEL PROTOCOLO

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por cuatro personas: Dos personas por parte de la RLPT o por los sindicatos con mayor representatividad del sector y dos personas por parte de Recursos Humanos. Si el protocolo ha sido negociado junto con el plan de igualdad, la comisión del Plan designará a las personas de la empresa y de la parte de la representación legal de las personas trabajadoras. En caso que se considere oportuno, se nombrará una persona de sustitución por la parte empresarial y otra por la parte de representación legal de las personas trabajadoras.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que formen parte de esta comisión serán fijas en cada procedimiento.

La comisión tendrá una duración de cuatro años.

Las personas que forman esta comisión instructora, 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. Así mismo, por parte de las personas trabajadoras, se contará con la RLPT o en su defecto con los sindicatos más representativos.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquier miembro de la comisión o por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión. Adicionalmente, esta comisión podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.



Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables 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.

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

La documentación será custodiada por las personas designadas por la empresa u organización.

Las entrevistas se realizarán siempre de forma presencial. Las reuniones de la comisión pueden ser presenciales u online.

Todas las decisiones sobre las acciones, medidas cautelares, informe final y sanciones si las hubiera, o cualquier otra decisión que se derive de la aplicación del protocolo, deben ser el resultado del trabajo de la comisión de actuación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo. 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.

Los gastos derivados de la actuación de la comisión como dietas, viajes u hotel serán sufragados y gestionados por parte de la empresa o la organización.

El tiempo empleado por la RLT o las personas involucradas en el proceso cuenta como tiempo de trabajo.

## 9.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

## **9.1.- PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA**

- La empresa u organización designara a la persona responsable de recibir las denuncias, así como los medios para hacerlas.
- 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 y comunicara inmediatamente a la dirección de la empresa u organización y de las demás personas que integran la comisión instructora.
- Se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias. O bien a través de correo electrónico o en un sobre cerrado, informando claramente de la dirección o el buzón donde pueden depositar el sobre.
- Las denuncias se pueden presentar de forma secreta, pero no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.
- Solo la comisión designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.
- Una vez recibida, en el plazo máximo de 3 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

## **9.2.- ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO CON LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE ACOSO EN UN MÁXIMO DE TRES DÍAS LABORABLES**

La información de la denuncia se hará llegar a todas las personas que forman parte de la comisión para la realización de un estudio preliminar en el que se determine si hay indicio de acoso sexual o por razón de sexo. En el caso de no activarse el protocolo o cuando el procedimiento no pueda resolverse, no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo

Consentimiento de la víctima para actuar. Se deberá contar con el consentimiento por escrito de la víctima para iniciar la investigación de los hechos si estos los ha comunicado otra persona.

### 9.3.- PROCESO DE ANÁLISIS Y EXPEDIENTE INFORMATIVO EN UN MÁXIMO DE DIEZ DÍAS LABORALES

- La comisión realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se propongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.
- Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la persona afectada y después a la persona denunciada.
- Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y o acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legales y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.
- El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada.
- 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 a la implicada como a la afectadas quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.
- Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.
- Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la Dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.
- Al margen de otras medidas cautelares, la Dirección de la empresa u organización separará a las dos partes implicadas.



#### **9.4.- RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE. MÁXIMO TRES DÍAS LABORABLES**

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.

Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

Una vez que la dirección haya recibido las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

A/ Si de las pruebas practicadas no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

B/ Si de las pruebas practicadas se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la organización a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

C/ 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 adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad 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. De modo que en el informe se indicarán las siguientes cuestiones (a título enunciativo, no limitativo):

- Identificación de persona denunciante, víctima y denunciada de forma codificada.
- Relación de antecedentes
- Resumen de diligencias y pruebas practicadas
- Hechos acreditados
- Conclusiones motivadas
- Circunstancias agravantes o atenuantes apreciadas
- Propuesta de medidas correctoras instando, en su caso, la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.



El informe como hemos mencionado, puede dar como resultado:

Bien el **sobreseimiento**, porque se considere que las pruebas no son concluyentes, señalando en este caso si la denuncia fue, o no, presentada de buena fe. Implica el archivo del expediente.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia, a la persona denunciante se le incoará expediente disciplinario. Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la comisión de investigación trasladará esta conclusión a su informe para que la dirección de la entidad actúe en consecuencia.

Bien un **reconocimiento de acoso**, de una tipología específica, que se tipificará como falta grave o muy grave, teniendo en cuenta el conjunto de circunstancias concurrentes de los hechos, así como el tipo de intensidad de la conducta, su reiteración, afectación sobre el cumplimiento laboral de la víctima, etc.

Se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la entidad, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan. Si la sanción impuesta no conlleva el traslado forzoso o el despido, la entidad tomará las medidas oportunas para que en la medida de lo posible la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral.



## MEDIDAS SANCIONADORAS

Si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona implicada 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.

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

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para el ascenso o promoción

En el caso de que la sanción a la persona implicada no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección mantendrá un deber activo de vigilancia respecto 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 del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.



## **DERECHOS DE LA VICTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL (QUE INCLUYE EL ACOSO SEXUAL)**

A la reorganización de su tiempo de trabajo o reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para los supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

∅ Derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

∅ Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de su condición de víctima de violencia sexual se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

∅ Derecho a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. Siempre prevalecerá el derecho de la víctima a continuar en su puesto de trabajo por lo que entre las sanciones se puede aplicar el desplazamiento a otro centro de la persona que ha acosado. Como medida sancionadora se debe separar físicamente a la presunta persona implicada de la afectada, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la persona afectada de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa

En tales supuestos, la empresa u organización, estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras. Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Ø El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

## **9.5. - GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO**

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad. Para asegurar este hecho, todo el personal, que participe en la investigación o tenga conocimiento oficial de la misma, firmarán un acuerdo de confidencialidad.

Todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la implicada como a las afectadas quienes en ningún caso deben recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia.

En cualquier caso, para garantizar dicha confidencialidad en la documentación, las personas participantes en el proceso de investigación se podrán anonimizar mediante códigos manteniendo la clave de los mismos en un documento de accesibilidad limitada.

Todas las actuaciones de la Comisión de Investigación, se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas, que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas, además de por las pertinentes personas de la Comisión de Investigación, por quienes los hubieran emitido, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas. Se permitirá la constatación de las declaraciones personales a través de las correspondientes grabaciones de audio de las mismas.

Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, compadezcan como testigos o participen en la investigación

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la Dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Es importante reiterar, que al margen de otras medidas cautelares, la Dirección de la empresa u organización separará a las dos partes implicadas.

## 9.6.- SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la comisión tiene la obligación de 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 realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso.

Este informe se remitirá a la dirección con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como la comisión de la empresa y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

La responsable del seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a la Comisión de Investigación, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

Para esta labor, la persona responsable del seguimiento se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la entidad, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

Finalizado el procedimiento, la responsable del seguimiento podrá proponer las siguientes medidas:

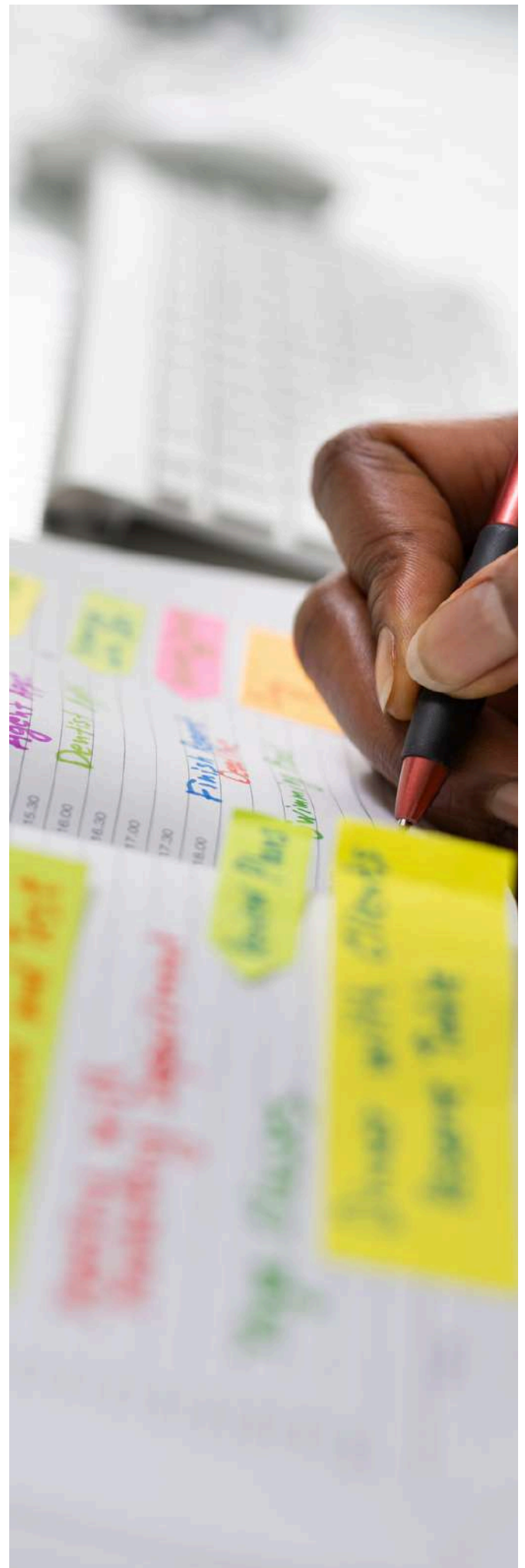
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada se estime beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.
- La entidad tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Reiteración del compromiso de la Dirección de garantizar un entorno laboral seguro, libre de acoso y violencia.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la entidad.

## 10.- CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a su aprobación y manteniéndose vigente durante cuatro años. No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- 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 sexual y acoso por razón de sexo
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal 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 empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

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



## 11.- DISPOSICIONES FINALES



La regulación y procedimientos establecidos en este protocolo no impiden, en ningún momento, que se pueda promover y tramitar cualquier otra acción para exigir responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan.

Tanto la víctima como la dirección de la entidad pueden optar por recurrir a la vía judicial ante una situación de mayor gravedad o porque se considere oportuno.

Tanto la dirección de la entidad como la representación del personal deberán informar y asesoramiento a los trabajadores que lo requieran sobre el tema de este protocolo y los métodos resolución sobre acoso.

El contenido de este protocolo es obligatorio, entrando en vigor a partir de su firma y simultáneamente con la entrada en vigor del Plan de Igualdad de la compañía si lo hubiese.

ANEXOS

# 1.- MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

## MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

\_\_\_\_\_, habiendo sido solicitado por para intervenir en el procedimiento de resolución de la denuncia por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y/o acoso moral y/o discriminatorio que pudieran producirse en su entorno,

ME COMPROMETO a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso. Por lo tanto, y de forma más concreta,

MANIFIESTO mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y/o acoso moral y/o discriminatorio.
- 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 -----de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

Firmado:

## 2.- MODELO DE NOMBRAMIENTO Y ACEPTACIÓN DE COMPONENTE DE LA COMISION DE INVESTIGACION

## MODELO DE NOMBRAMIENTO Y ACEPTACIÓN DE COMPONENTE DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

\_\_\_\_\_, con DNI: \_\_\_\_\_, habiendo sido designado por -----S.L. para desempeñar la labor de “miembro/a de la Comisión de Investigación” con arreglo a lo establecido en el Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo o moral o discriminatorio de la entidad,

ME COMPROMETO A asumir las funciones y desempeñar la labor indicada para esta figura en dicho Protocolo. A proceder con la máxima diligencia posible para discernir sobre los hechos denunciados y actuar sin prejuicios con ninguna de las personas implicadas. A respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases de los procesos en los que pudiera intervenir. 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 todos los procedimientos, 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 y/o acoso moral y/o discriminatorio.
- 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 los procedimientos.

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

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

Firmado

**UGT**  | **Servicios  
Públicos**