



# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

---



## Contenido

1.	<u>DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS</u>	3
2.	<u>NORMATIVA.</u>	5
3.	<u>ALCANCE.</u>	6
4.	<u>DEFINICIONES</u>	7
5.	<u>MEDIDAS PREVENTIVAS</u>	10
6.	<u>GARANTÍAS EN EL DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO</u>	13
7.	<u>PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</u>	16
8.	<u>TIPIFICACIÓN DE LAS SANCIONES</u>	23
9.	<u>EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO</u>	25
	<u>ANEXO</u>	26



## 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Toda persona tiene derecho a la igualdad y a la no discriminación, a la salvaguarda de la dignidad, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo. En virtud de esos derechos, IMAE declara que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechaza y prohíbe cualquier práctica de este tipo en el trabajo, y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones, así como de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen comportamientos reprobables que vulneran las normas que regulan los deberes y derechos básicos de la plantilla de “identificación empresa” entre los que cabe destacar:

- El derecho a la igualdad entre mujeres y hombres.
- El derecho a la consideración debida a su dignidad.
- El derecho a su integridad física y moral.
- El derecho al trabajo y a una adecuada política de seguridad y salud.
- El derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a su propia imagen.

Queda por tanto expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones que este Protocolo, el convenio colectivo de aplicación y del Estatuto de los trabajadores (ET) establecen.



Cualquier persona que preste servicios en esta empresa, y en concreto el personal directivo, se compromete a prevenir la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo y acoso. En especial sus órganos y personal directivo deben proveer todos los medios a su alcance para prevenir, evitar y en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.

En consecuencia, IMAE y la representación de las personas trabajadoras de la empresa se comprometen a prevenir y sancionar en su caso, conforme a lo regulado por medio del presente Protocolo, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo con las debidas garantías, tomando en consideración las normas constitucionales, laborales, administrativas y declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo.

En todo caso, se garantizará en todo caso que la asistencia y protección de las víctimas se realice siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad.

La Comisión de Igualdad y la Comisión de Seguimiento tendrán derecho a recibir información periódica sobre el número de denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual, de los resultados de las investigaciones incluyendo el archivo de denuncias, y de las medidas que se adopten en virtud de lo previsto en el presente Protocolo.

En cualquier caso, todo el personal de IMAE deberá observar y respetar las medidas contenidas en este Protocolo y en la normativa aplicable.



## 2. NORMATIVA.

- Constitución Española.
- LO 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- LO 10/1995, de 23 de noviembre, Código Penal.
- L 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).
- RDLeg 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 (LISOS).
- RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).
- LO 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.
- Convenio colectivo o pacto aplicable.



### 3. ALCANCE.

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal que desarrolle su actividad en IMAE con independencia de su nivel jerárquico, puesto que ocupen o de cuál sea su relación jurídica con la empresa.

En el marco de la coordinación de actividades (LPRL art.24), se facilitará el protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y las personas trabajadoras autónomas.

Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la empresa en esta materia.



## 4. DEFINICIONES

Acoso sexual: es toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de una entidad empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, en la que se plantea una amenaza que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de la víctima a fin de obtener provecho sexual, o en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso sexual contempla dos tipos diferenciados: el acoso de intercambio o chantaje sexual y el acoso ambiental.

Acoso de intercambio o chantaje sexual: el producido por personal superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada. A modo de ejemplo, pueden constituir chantaje sexual: demandas de favores sexuales, cuando éstas están relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

Acoso ambiental: aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual: observaciones sugerentes y desagradables; chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto; abusos verbales deliberados de contenido libidinoso; invitaciones impúdicas o comprometedoras; uso de imágenes pornográficas y o eróticas en los lugares y herramientas de trabajo; gestos obscenos; observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, vestuarios; etc.



Acoso por razón de sexo: es todo comportamiento en relación o que tiene como causa los estereotipos de género (prejuicios, ideas preconcebidas y trato discriminatorio a mujeres y hombres por razón de su sexo), desarrollado de forma sistemática en el ámbito de organización y dirección de una entidad empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, que tiene como objetivo o como consecuencia atentar contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentran relacionadas con la opción sexual o con las situaciones de maternidad, paternidad y asunción de otros cuidados familiares.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso por razón de sexo, siempre que se realicen sobre una persona por razón de su sexo: las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su trabajo y su implicación en el mismo; los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, o sobre la opción o ideología sexual; impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente; impartir órdenes vejatorias; las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua; la orden de aislar e incomunicar a una persona; la agresión física; etc.

Acoso por orientación sexual: es cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. A modo de ejemplo, pueden ser acoso por razón de orientación sexual expresiones ridiculizantes, comentarios jocosos sobre el aspecto físico, modales, formas de vestir o de hablar; tratar de aislar a la persona en su ambiente laboral; humillarle delante de sus compañeros o compañeras por su orientación sexual; hacerle insinuaciones sexuales; proferir insultos y/o vejaciones; etc.





Indemnidad frente a represalias: También estará prohibido 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 por acoso sexual o por razón de sexo, o la de otra persona.



## 5. MEDIDAS PREVENTIVAS

Con el objeto de prevenir y evitar al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, IMAE establecerá las siguientes actuaciones:

- a. Declaración oficial de principios en la que se señale el compromiso con la prevención y erradicación del acoso sexual y defensa del derecho a la dignidad de las personas trabajadoras, fomentando el respeto entre todo el personal de la entidad.
- b. Difusión del Protocolo de forma que sea conocido por todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán, entre otros que se consideren oportunos, facilitar el protocolo junto con el manual de acogida en la empresa o como parte del mismo, el envío de circular a todos los trabajadores y trabajadoras y su publicación en la intranet si existe esta forma de comunicación en la empresa. Si no existiera, la divulgación se realizará mediante los tabloneros de anuncios. En el documento de divulgación, se hará constar el nombre, teléfono y la dirección y la dirección física y de correo electrónico de contacto de la Asesoría Confidencial, que deberá mantenerse actualizada.
- c. Entrega del presente Protocolo o un resumen del mismo a las personas que empiecen a prestar servicios en IMAE junto a la información de prevención de riesgos y seguridad.



- d. Formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento, y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas. Al menos una vez al año, se actualizará la formación del personal en esta materia y especialmente del personal directivo, mandos intermedios y representación de trabajadores y trabajadoras, mediante la programación de un curso formativo de, al menos, una jornada de duración.
- e. Mención del presente Protocolo en el Plan de igualdad de género de la empresa.
- f. Cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.
- g. Garantizar que la política informativa y formativa de la empresa en materia de igualdad y de prevención de riesgos laborales incluya la formación adecuada en sobre igualdad y prevención de la violencia en el trabajo, a todos los niveles. La formación incluirá, como mínimo, los siguientes aspectos:
- Identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
  - Efectos que producen en la salud de las víctimas.
  - Efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes lo padecen.
  - Efectos negativos para la propia organización.
  - Obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el propio derecho al trabajo.



- Prohibición de realizar actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Régimen disciplinario en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Responsabilidades en las que puede incurrir la empresa y, en particular, las derivadas de la relación laboral como desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
- Procedimiento de actuación previsto en el Protocolo.



## 6. GARANTÍAS EN EL DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

En el transcurso del procedimiento de investigación de acoso se tendrán en cuenta las siguientes garantías:

**1. Confidencialidad:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, se asignará un código numérico que se utilizará para identificar la denuncia concreta tratando de preservar la identidad de las personas a las implicadas en el procedimiento. Todo el personal que haya participado en cualesquiera de las actuaciones previstas en el presente Protocolo queda sujeto al deber de secreto, debiendo firmar el documento de acuerdo de confidencialidad y no divulgación de información, según anexo.

**2. Respeto y protección de la dignidad de las personas.** Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar este derecho a las personas tanto presuntamente acosadas como acosadoras. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún/a acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

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



**4. Imparcialidad.** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en el esclarecimiento de los hechos denunciados.

**5. Prohibición de represalias.** Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por orientación sexual, en los términos previstos en la normativa aplicable.

**6. Ejercicio de acciones judiciales.** La aplicación del presente Protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas.

**7. Buena fe.** Las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren como intencionadamente fraudulentas o dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas. No se considerará falsa o calumniosa la denuncia presentada de buena fe aunque no se haya podido constatar la veracidad de la misma.

**8. Principio de colaboración.** Todas las personas que tengan conocimiento de la existencia de algún tipo de conducta de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo deben informar de su existencia a los órganos competentes. Todas las personas que sean citadas en el transcurso de la aplicación de este procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.

**9. Principio de apoyo de personas formadas.** Con la finalidad de garantizar el procedimiento, la empresa tiene que contar con la participación de personas formadas en igualdad y en el ejercicio de su función. Asimismo, es importante que la determinación de la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se base, como mínimo, en la presencia equilibrada de mujeres y hombres.



**10. Principio de no re-victimización.** En lo posible, se debe evitar que la persona acosada tenga que exponerse de manera reiterada y describir en repetidas ocasiones las conductas de las que ha sido víctima.

**11. Principio de reparación de la víctima y del entorno laboral.** Las personas afectadas por cualquier conducta constitutiva de acoso sexual y acoso por razón de sexo tienen derecho a ser resarcidas a través de los mecanismos legales establecidos, pero también a través de la asunción por parte de la empresa de los siguientes compromisos que se establecen a título ejemplificativo, tales como el apoyo a la víctima de acoso en el entorno profesional, de tal manera que la empresa se compromete a poner en marcha medidas conducentes a la recuperación del proyecto profesional de la víctima; la puesta a disposición de la víctima de cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud hasta su completo restablecimiento como puedan ser el apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso o el contacto con la asesoría confidencial que acompañará, asesorará y apoyará las gestiones de la víctima en su vuelta a la situación de normalidad previa al suceso.



## 7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

### A. Procedimiento informal (acosos leves)

#### a) Presentación de quejas y/o denuncias

Cualquier trabajador o trabajadora, o la representación de los trabajadores y trabajadoras o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso, pueden plantear una queja o denuncia relativa a acoso sexual o acoso por razón de sexo con arreglo al procedimiento que a continuación se regula, ante el órgano, persona o personas competentes designadas a tal efecto.

El órgano competente para la recepción de las denuncias será el acordado por la comisión negociadora o por el órgano ad hoc que se cree para la elaboración del protocolo. Se facilitará y se pondrá a disposición de todos los trabajadores de la empresa el correo electrónico: [dinfante.ima@ayuncordoba.es](mailto:dinfante.ima@ayuncordoba.es) para que puedan usarlo de forma totalmente confidencial. Dicha dirección de correo electrónico será manejada por la persona designada por la Comisión de Igualdad, en este caso, para todas las empresas del grupo, la persona será: que es una persona de reconocida imparcialidad y confianza para todos y todas las trabajadoras del grupo empresarial.

En aquellos supuestos en que en el convenio colectivo de aplicación o en el Plan de Igualdad se haya creado y exista de hecho una Comisión de Igualdad, como es el que nos ocupa, la persona o personas competentes para la recepción de las denuncias será la acordada a tal efecto en la propia Comisión, en este caso, tal y como se ha precisado anteriormente, la decisión de la Comisión ha sido que la Asesoría Confidencial recaiga en DANIEL INFANTE RUIZ





Una vez que se ha determinado la persona receptora de las denuncias que podrá denominarse Asesoría Confidencial, su identidad se dará a conocer a todo el personal de la empresa, así como la forma en que se podrá contactar con ella. Se ha determinado igualmente por la Comisión que la Asesoría Confidencial cuente con formación previa en cuestiones de igualdad.

b) Información, asesoramiento, acompañamiento y preparación para la fase de denuncia interna e investigación

En los supuestos en que las actuaciones o conductas tengan carácter sexista, la queja podrá presentarse de forma verbal o escrita ante la Asesoría Confidencial u órgano equivalente.

Si la Asesoría Confidencial estimase que la conducta sobre la que se plantea la queja puede ser calificada como acoso sexual o acoso por razón de sexo, informará a la presunta víctima sobre la necesidad de presentar una denuncia por escrito para dar comienzo al procedimiento formal.

En el supuesto de que se estime que nos encontramos ante una conducta sexista que, de seguir produciéndose, puede dar lugar a situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la Asesoría Confidencial iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la queja, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Observados indicios de conducta sexista en la queja presentada, la Asesoría Confidencial entrará en contacto de forma confidencial con la persona contra la que se ha presentado la queja, sola o en compañía de la presunta víctima, a elección de esta, para manifestarle, por un lado, la existencia de una queja sobre su conducta que, de ser cierta y reiterarse o persistir en el tiempo podría llegar a calificarse como acoso sexual o acoso por razón de sexo y, por otro lado, las consecuencias o sanciones disciplinarias que de ello podrían detraerse.



La persona acusada de haber llevado a cabo esa conducta sexista podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En esta primera fase o procedimiento informal de solución, la Asesoría Confidencial se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar sobre las eventuales responsabilidades disciplinarias en las que puede incurrir de persistir en su conducta.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente y que no llegue a convertirse en una situación de acoso sexual o por razón de sexo. Y ello así, porque en ocasiones el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento y las posibles consecuencias que pueden acarrear de convertirse en acoso, es suficiente para que se solucione el problema.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de 10 días laborables. En principio, la Asesoría debe partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas. A tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas con la finalidad de documentar esta tipología de casos que, sin llegar a ser constitutivos de acoso, pueden derivar en aquéllos.

En el plazo de máximo de 15 días laborables, contados a partir de la presentación de la queja, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en 15 días más.

Del resultado del procedimiento informal, la Asesoría Confidencial dará conocimiento inmediato a la dirección de la empresa. También dará conocimiento inmediato, en su caso, a la Comisión de Igualdad u órgano equivalente, si esta existiera.



## **B. Procedimiento formal (acoso grave y muy grave)**

### a) Inicio del proceso

Cuando las actuaciones denunciadas puedan ser constitutivas de acoso, así como en el supuesto de que la persona denunciante no quede satisfecha con la solución alcanzada en la fase previa, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas; y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como en la vía civil, laboral o a querrellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia se realizará por escrito y se remitirá a la Asesoría Confidencial. La Asesoría Confidencial valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, e investigará la situación denunciada. En ese sentido, la Asesoría con competencias en la materia, debe partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas. A tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

Además de la víctima, cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar dicha situación.

La Asesoría Confidencial deberá garantizar la máxima confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

También ofrecerá información suficiente a la Comisión de Igualdad u órgano equivalente, en el caso de existir. La Asesoría Confidencial informará de la existencia de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento en relación con ésta. La comisión de igualdad u órgano equivalente también estará sujeta al principio de confidencialidad.



## b) Adopción de medidas cautelares

A partir de la recepción de la denuncia, el órgano competente comunicará de forma confidencial la situación a la dirección de la empresa para que esta, en su caso, adopte medidas cautelares.

Entre las posibles medidas cautelares se encuentran, siempre que así fuera posible: el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose, esto es, cambio de centro de trabajo, cambios de turno, adaptación de la jornada, permisos retribuidos, etc.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, así como tampoco podrán suponer un menoscabo de los derechos de la persona presuntamente acosadora.

## c) Tramitación

La Asesoría Confidencial utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última o, en su caso, de la persona denunciante; también a elección de esta. Tanto unas como otras podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.



Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima, cuando sea esta quien realice la denuncia (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

#### d) Conclusión del proceso

En el plazo máximo de 20 días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Asesoría Confidencial, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará los hechos, los testimonios, pruebas recabadas, las conclusiones alcanzadas y las circunstancias agravantes observadas. Dicho informe se trasladará a la dirección de la empresa de forma inmediata y a la Comisión de Igualdad, u órgano equivalente, si existiera para que, en su caso, el órgano competente inicie expediente disciplinario. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en 20 días más.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán consideradas nulas.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima o denunciantes del acoso durante el procedimiento, estas serán, como mínimo, restituidas en las condiciones en que se encontraban antes del mismo, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de ello se deriven.



No obstante lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas de acuerdo con lo dispuesto en el régimen disciplinario establecido en el convenio colectivo de aplicación, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si la Asesoría Confidencial no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante, cuando esta sea la propia víctima, no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La dirección de la empresa se compromete a facilitar el cambio de puesto de trabajo, siempre que ello sea posible.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto que la víctima pueda recurrir, en el momento que considere conveniente, a la inspección de trabajo o a la vía judicial a través del procedimiento de tutela correspondiente. Asimismo, en el caso de que existan indicios de delito, la empresa trasladará de inmediato el conocimiento de esos hechos a las autoridades competentes.

Aparte de trasladar el informe que poner fin al procedimiento al órgano competente para que inicie, en su caso, el expediente disciplinario correspondiente, como resultado de la investigación, cabría proponer medidas preventivas para que la situación no vuelva a repetirse, las cuales deberían por el Servicio de Prevención, la Comisión de Igualdad, o a través de cualquier otro órgano de representación con competencias sobre la materia.

Con un objetivo disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionada fue llevada a cabo, respetando – en todo caso – el derecho a la intimidad de la/s personas afectadas.



## 8. TIPIFICACIÓN DE LAS SANCIONES

### A. Faltas

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo constituyen incumplimientos laborales objeto de sanción disciplinaria. En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación o en el instrumento negociado equivalente.

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

- Abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- Reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- Que la persona que comete el acoso sea reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Existir dos o más víctimas.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Que el estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones médicamente acreditadas.
- Demostrar conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Asesoría Confidencial.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.



- Ejercer presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- Situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario o becario o realización de prácticas por parte de la víctima.

## **B. Sanciones**

Las sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las recogidas en los convenios colectivos de aplicación y especialmente las siguientes:

- Traslado forzoso temporal o definitivo.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral.
- Despido disciplinario.

Cuando en aplicación del procedimiento instaurado en el protocolo y tras la apertura del expediente disciplinario que desemboque en una sanción distinta a la del despido disciplinario de la persona acosadora, ésta quedará obligada a asistir a un curso formativo con el contenido que se especifica en el apartado de Sensibilización, Información y Formación de este Protocolo.





## 9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Asesoría Confidencial llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo. Este informe se presentará a la dirección, a los órganos de representación unitaria y sindical del personal y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales y de igualdad.



## ANEXO

Estas conductas son a título de ejemplo y no excluyentes.

### ACOSO SEXUAL

<b>a) Conductas verbales:</b>
• Hacer comentarios sexuales o gestos obscenos.
• Hacer bromas sexuales ofensivas
• Formas de dirigirse a la otra persona denigrante u obscena.
• Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
• Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
• Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
• Hablar sobre las propias habilidades y/o capacidades sexuales.
• Invitar insistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan indeseadas o inoportunas.
• Ofrecer y/o presionar para concretar citas comprometedoras o encuentros sexuales.
• Demanda de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).
<b>b) Conductas no verbales:</b>
• Miradas lascivas al cuerpo.
• Gestos obscenos.
• Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
• Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
• Agresiones físicas.



<b>c) Conductas físicas:</b>
• Acercamiento físico excesivo.
• Arrinconar, buscar deliberadamente, quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
• El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, roces, masajes indeseados...)
• Tocar intencionadamente o “accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo. Contacto físico innecesario, rozamientos.
• Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
<b>ACOSO SEXUAL</b>
• Conductas discriminatorias por motivo del embarazo o de la maternidad.
• Formas ofensivas de dirigirse a una persona, en función de su sexo. Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
• Utilizar humor sexista.
• Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres.
• Denegar arbitrariamente a una mujer permisos a los cuales tiene derecho.
• Hostigamiento con el objetivo de obligar a dimitir a las personas que quieren ejercer sus derechos de conciliación.
• Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo. • Ignorar comentarios, aportaciones y/o acciones, excluir, no tomar en serio...
• Asignar a una mujer un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
• Asignar a una mujer tareas sin sentido, órdenes contradictorias o imposibles de lograr (plazos irracionales).
• Sabotear su trabajo o impedir, deliberadamente, el acceso a los medios adecuados para realizarla.
• Impartir órdenes vejatorias.
• Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
• La orden de aislar e incomunicar a una persona.