

TOLERANCIA CERO

con el **acoso sexual** y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral

PROTOCOLO

PARA LA PREVENCIÓN Y EL ABORDAJE DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

IMPULS!

AssociacióImpuls

Camí les Simetes 14, 46940 Manises (València) - CIF

info@impuls.onl · <http://impuls.onl/> · Tel. 654 697 392

VERSIÓN 1ª
ENTRADA EN VIGOR EL 28 DE AGOSTO DE 2019
VIGENCIA HASTA EL 31 DE AGOSTO DE 2021

Esta publicación se realiza en el marco de la convocatoria de 2018 del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, a través de **Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades**, de ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para elaboración de implantación de planes de igualdad

Se utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista en la publicación.

Financiada por:



Ejecutada por:



Coordinación del proyecto, autoría, edición: **Janis Piñana Fernández,**
Agente de Igualdad

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	4
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	6
3. OBJETO DEL PROTOCOLO	9
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	10
5. NORMATIVA APLICABLE Y DEFINICIONES.....	11
5.1. NORMATIVA APLICABLE	11
5.2. DEFINICIONES, ELEMENTOS CLAVE Y EJEMPLOS.....	13
5.2.1. ACOSO LABORAL.....	13
5.2.2. ACOSO SEXUAL	15
5.2.3. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	17
6. PREVENCIÓN: SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN	20
7. VÍAS DE RESOLUCIÓN.....	23
7.1. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA	23
7.2. PERSONAS DE REFERENCIA PARA LA GESTIÓN DE CASOS DE ACOSO	26
7.3. PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y/O DENUNCIAS	27
7.3.1. PROCEDIMIENTO INFORMAL	27
7.3.2. PROCEDIMIENTO FORMAL.....	28
8. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES	41
9. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN	43
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	44
11. INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS.....	45
ANEXO 1. MODELO DE DENUNCIA	46
ANNEXO 2. DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	48
ANNEXO 3. RECURSOS DE ATENCIÓN Y ASESORAMIENTO.....	49

1. PRESENTACIÓN

La Associació Impuls es una entidad sin ánimo de lucro que nace en 2007 con el fin de promover la cultura, la participación ciudadana y el desarrollo comunitario, ofreciendo servicios pensados y dirigidos para Administraciones Públicas, centros docentes, Organizaciones No Lucrativas (ONL) y empresas. Somos una entidad especialista en la puesta en marcha de proyectos de animación sociocultural, educativos y de tiempo libre, especialmente dirigidos a infancia, adolescencia y juventud. A lo largo de estos años, hemos trabajado conjuntamente con más de un centenar de ONL y Ayuntamientos, destacando la organización de múltiples cursos y talleres de ocio y prevención de drogodependencias para adolescentes y jóvenes, dinamizando proyectos de ocio nocturno y gestionando centros juveniles, con todo el trabajo que implica de dinamización de actividades, fomento de la participación, asunción de responsabilidades, etc., entre otros proyectos.

Así pues, como entidad que basa su funcionamiento y trabajo en el fomento de valores de convivencia, igualdad y justicia, y altamente comprometida con ellos, hace extensible su compromiso hacia el fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, formalizado a través de la Declaración de Compromiso para el fomento de la Igualdad de género, y la aprobación de su **I Plan de Igualdad (2019-2022)**; y en el caso que nos ocupa, con la Declaración de Compromiso con la prevención y abordaje frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, y el presente Protocolo.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido por las normativas internas e internacionales; no obstante, diversas realidades nos muestran que la igualdad plena en todos los ámbitos es, hoy por hoy, únicamente teórica.

Una de las manifestaciones más patentes de la desigualdad real que todavía hay en nuestra sociedad es la presencia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el entorno laboral. Este fenómeno, además, atenta contra un número significativo de derechos fundamentales básicos de la persona: la libertad, la intimidad y la dignidad, la no discriminación por razón de sexo, la seguridad, la salud y la integridad física y moral.

En los últimos tiempos, sin embargo, en coherencia con una mayor conciencia y sensibilidad hacia la gravedad y alcance del problema, se han producido avances significativos en el establecimiento de medidas para prevenirlo y abordarlo. Así, al lado de la protección que otorgan las normas laborales, se ha puesto el acento en la necesidad de articular vías prácticas y efectivas de prevención, protección y respuesta contra este tipo de conductas en el marco de la propia entidad.

En este sentido, la definición e implantación de una política contra el acoso sexual y por razón de sexo a través de protocolos de actuación acordados entre la dirección de la entidad y la representación de las personas trabajadoras constituye un instrumento clave para abordar y tratar el problema.

Estos son, en definitiva, los motivos que han conducido a la Associació Impuls a elaborar el presente Protocolo de prevención y actuación frente al acoso en sus distintas formas en nuestro ámbito laboral, que para su objetivo prevé intervenciones en las dos dimensiones estratégicas fundamentales para conseguirlo: la prevención y la actuación frente a situaciones de acoso

Para ello, y en consonancia con los valores y misión de la Associació Impuls, para su implementación será imprescindible la implicación y participación de todas las personas, de manera colectiva e individual, y cada una desde la responsabilidad y papel que ocupa.

Este Protocolo ha sido elaborado por la Agente de Igualdad que coordina las acciones de Igualdad de la Associació Impuls, y ha sido negociado y acordado con la Comisión de Igualdad formada por la representación de la dirección de la entidad y de las personas trabajadoras.

En definitiva, pretendemos que este documento sirva para que la Associació Impuls sea un espacio libre de violencia —física o psíquica— contra las personas y exento de discriminación —basada en el sexo, la edad, la nacionalidad, el origen racial o étnico, la condición u orientación sexual, la diversidad funcional, el estado civil, las creencias religiosas, y/o cualquier otra circunstancia personal o social. Para ello, la Associació Impuls reconoce la necesidad de prevenir estas situaciones y erradicarlas, cuando aparezcan, de forma que se preserve la dignidad, los derechos fundamentales y la salud de las personas que integran la asociación, desde la plantilla (tanto la estable como la temporal) y la junta directiva hasta las personas usuarias y beneficiarias de los programas y proyectos ejecutados por la entidad.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como expresiones de violencia que se pueden manifestar en el ámbito laboral, constituyéndose de las situaciones más devastadoras de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y al derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo. Además, son manifestaciones de las relaciones de poder, que guardan relación con los roles que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función de su sexo. Por todo ello, son conductas que hay que prevenir, evitar y que, cuando se producen, hay que detener para que no se produzcan consecuencias indeseadas para la salud de las víctimas.

Teniendo en consideración, por un lado, que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad física y moral, a la intimidad, a la libertad sexual y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa autonómica; y por otro lado, las consecuencias que para la salud se pueden derivar; las personas firmantes en representación de la dirección y de la parte social afirmamos tajantemente que no toleraremos esta tipología de violencias en la Asociación Impuls incluida en nuestro ámbito de aplicación y que, por tanto, las conductas que constituyen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, serán duramente sancionadas.

Igualmente, nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, un procedimiento de actuación para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, que se aplique con las debidas garantías; así como la formación e información necesarias para que todo/a integrante de la entidad sea consciente de la necesidad de actuar en el más absoluto respeto de los derechos mencionados. Para ello se tendrán en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadoras y trabajadores a disfrutar de un ambiente de trabajo exento de violencia en el trabajo.

En cualquier caso, en el marco de prevención de riesgos laborales es necesario evaluar el riesgo de acoso sexual y por razón de sexo y planificar medidas para que no llegue a producirse la situación de acoso.

PRINCIPIOS:

Primero. La Associació Impuls manifiesta su actitud de tolerancia cero ante la violencia, física o psíquica, ejercida en el ámbito de actuación de la entidad.

Segundo. La Associació Impuls considera cualquier tipo de acoso como una conducta inaceptable porque atenta contra la dignidad de la persona y los derechos fundamentales que le son inherentes.

Tercero. La violencia sobre las mujeres, en cualquiera de sus manifestaciones, repugna especialmente a la entidad, que debe actuar, en el ámbito de la educación no formal, como referente de la sociedad en su conjunto.

Cuarto. Como manifestación específica de la violencia sobre las mujeres, de acuerdo con la Declaración de la ONU (Pekín, 1995), la Associació Impuls considera intolerables las conductas constitutivas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Quinto. Los comportamientos aludidos ocasionan, además, daños a la salud mental y/o física y al bienestar de las personas. También socavan los objetivos y la labor de la Associació Impuls y empañan su crédito y su reputación. Por lo tanto, toda persona tiene derecho a solicitar el amparo de la Associació Impuls ante cualquier conducta indebida.

Sexto. La Associació Impuls sancionará las conductas y actitudes violentas y, con especial contundencia —por lo que tiene de discriminatoria, y además, supone—, la violencia sobre las mujeres. El acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, se sancionará.

Séptimo. La Associació Impuls considera que la gravedad de estas conductas (derivada del desprecio que conllevan para la dignidad de las personas), la especial complejidad de las situaciones que se deben tratar y la precisión y la delicadeza con que han de abordarse, requieren de la disposición de mecanismos de resolución específicos. Para ello, se prevé un sistema de doble fase mediante el cual, sin perjuicio del procedimiento disciplinario que, de acuerdo con la normativa aplicable, corresponda, en su caso, incoar, se desarrollarán las acciones de indagación e informe especializado necesarios para determinar la existencia efectiva de la situación denunciada y, si de ellas se infiriese dicha existencia, dar paso al correspondiente procedimiento resolutorio que, acorde con la gravedad de la conducta perpetrada, podrá consistir en la posibilidad de una solución consensuada o, en su caso, la incoación del correspondiente expediente disciplinario.

Octavo. La Associació Impuls, asimismo, y adoptando una actitud proactiva, formulará y aplicará estrategias que incluyan elementos de prevención y de gestión tendentes a erradicar estas conductas o, en su caso, a reducir la frecuencia y la gravedad.

Por todo lo anterior:

- Se dota de un procedimiento específico de actuación ante los casos de violencia sobre las mujeres, acoso sexual o acoso por razón de sexo;
- Se compromete a poner el procedimiento en conocimiento de la plantilla y a realizar las acciones formativas y divulgativas necesarias para su efectiva puesta en práctica;
- Garantiza el derecho a invocar la incoación de los procedimientos previstos en este Protocolo y de aquellos ordinarios de carácter disciplinario que procediesen sin temor a ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable, ni a sufrir represalia ni ningún perjuicio por esta razón.

3. OBJETO DEL PROTOCOLO

El objetivo general del presente Protocolo es la definición e implantación de una política contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a través de un protocolo de actuación acordado con la representación de las personas trabajadoras, con cinco líneas específicas:

1. Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento con el fin de atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el Protocolo.
2. Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.
3. Establecer las medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso.
4. Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.
5. Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

A la vista de que la entidad firmante del Protocolo tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en los lugares de trabajo a las que alcanza el poder de dirección, debe asegurar, por todos los medios a su alcance, la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la salud. En consecuencia, el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en la presente asociación, incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la entidad, el personal afecto a contratos o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la entidad.

Para ello, la Associació Impul sin formará a todo el personal presente en su(s) centro(s) de trabajo –sea personal propio o de otras empresas–, a las empresas de las que proceden, así como a las entidades a las que desplazan su propio personal sobre la política existente de tolerancia cero hacia la violencia en el trabajo y, específicamente, hacia el acoso sexual y acoso por razón de sexo, y sobre la existencia del protocolo de actuación. Recabará de dichas empresas, el compromiso de informar a su propio personal sobre dicha política y sobre la existencia de ese protocolo de actuación, bajo cuyo ámbito de aplicación se encuentran; la información sobre la existencia o no en dichas empresas de un protocolo propio de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que pueda aplicarse cuando el sujeto activo del acoso pertenece a éstas, así como el compromiso de que, dado el caso, aplicarán el protocolo.

Asimismo, la entidad asume la obligación de dar a conocer a la clientela y a las entidades contratadoras y/o suministradoras la política de la Associació para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto. En la medida en que la entidad no tuviera en un supuesto determinado capacidad de aplicar el presente Protocolo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso quede fuera de su poder de dirección, la Associació Impul se dirigirá a la entidad competente al objeto de que resuelva el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que de no hacerlo, la relación que une a ambas entidades podrá extinguirse.

Por último, el presente Protocolo se hace también extensivo a las personas usuarias de los proyectos y servicios ofrecidos por la Associació Impul, particularmente jóvenes y adolescentes de IES y centros juveniles.

5. NORMATIVA APLICABLE Y DEFINICIONES

5.1. NORMATIVA APLICABLE

En la elaboración del documento que se presenta, se ha tenido en cuenta el marco legal vigente y sus antecedentes, como la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y las recientemente aprobadas Ley 17/2015, de 21 de julio, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y Ley 11/2014, del 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la fobia y la transfobia.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), establece:

- que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias (art. 7.3);
- que las empresas están obligadas a *"promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo"*;
- que *"con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación"* (art. 48.1 LOI);
- y que la representación de los trabajadores y trabajadoras debe contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:
 - mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo e informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos (art. 48.2 LOI).

Además, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. En ese sentido, las entidades están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores (art. 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

En cuanto a las personas trabajadoras que llevan a cabo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, conviene recordar que ambos tipos de acosos constituyen

incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien los comete. Así lo establece el art. 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer adoptada por las Naciones Unidas, como complemento de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, afirmó -por primera vez con alcance universal- que todas las formas de violencia de género, en sus diferentes manifestaciones, constituyen flagrantes violaciones de los derechos fundamentales, e instó a los estados para que aplicaran todas las medidas necesarias para erradicar la violencia contra las mujeres.

Las normativas reguladoras de los derechos fundamentales en los ámbitos internacional, estatal y autonómico prohíben las conductas contrarias a la libertad y la dignidad de la persona y proclaman el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. En este sentido, la Constitución española (CE) obliga a los poderes públicos a trascender la mera igualdad formal promoviendo las condiciones para que esta igualdad sea real y efectiva (artículos 14 y 9.2 de la CE).

5.2.DEFINICIONES, ELEMENTOS CLAVE Y EJEMPLOS

5.2.1. ACOSO LABORAL

Se entiende por **acoso laboral**, a los efectos del presente Protocolo, *cualquier comportamiento, reiterado y prolongado en el tiempo que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*

La exposición a estas conductas se da en el ámbito de una relación laboral o funcional y supone un riesgo importante para la salud.

1. Ataques con medidas organizativas:	• Dejar a la persona de manera continuada sin ocupación efectiva. • Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios asignados. • Ocupación en tareas inútiles, degradantes o sin valor productivo. • Actuaciones de represalia ante trabajadores o trabajadoras que han planteado quejas, denuncias o demandas. • Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades. • Asignar tareas degradantes.
2. Ataques a las relaciones sociales:	• Dejar a la persona incomunicada de manera continua sin ninguna causa que lo justifique. Impedir las relaciones personales con otros compañeros o compañeras de trabajo, con el exterior, clientes, no dirigirle la palabra... • Tratar a la persona como si no existiera.
3. Trato vejatorio y ataques a las actitudes de la víctima:	• Insultar, gritar o menospreciar a un trabajador o trabajadora. • Reprender a una persona reiteradamente ante otras personas. • Juzgar el ejercicio de una persona de manera ofensiva. • Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada. • Vejaciones, burlas, subestimaciones... • Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos. • Burlas a las actitudes y creencias políticas o religiosas.
4.Actuaciones discriminatorias por razón de origen racial o étnico, religioso o convicciones, discapacidad o edad. Acoso discriminatorio:	Actuaciones que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y el resto de condiciones de trabajo, por circunstancias de origen, incluyendo el racial o el étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores o trabajadoras en la entidad o lengua dentro del Estado español.
5. Amenazas de violencia física	

No tendrán la consideración de acoso laboral, a los efectos del presente Protocolo:

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas que afecten al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas y justificadas.
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal, y ejercidos de manera proporcionada.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.
- El estilo de mando autoritario por parte de superiores.
- La incorrecta organización del trabajo.
- La falta de comunicación, etc.

Estas situaciones, a pesar de no constituir en sí mismas conductas de acoso laboral, han de tratarse, si procede, en el marco de la prevención de riesgos psicosociales, de la gestión de los recursos humanos y, si corresponde, en el ámbito disciplinario general.

5.2.2.ACOSO SEXUAL

Es **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*” (art. 7.1 LOI).

En este sentido, a diferencia del acoso psicológico en el trabajo, constituye acoso sexual “cualquier comportamiento”, aunque el comportamiento no se haya producido de manera reiterada ni sistemática.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical).

Aunque las definiciones expresadas en diferentes normas o sentencias pueden diferir en algunos detalles, todas incorporan los mismos elementos clave:

- **Comportamiento no deseado / no querido por la persona que lo recibe**

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas en la medida en que las conductas no son deseadas y consiguientemente rechazadas por la persona que las recibe y las considera ofensivas.

- **Comportamiento de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales**

Las conductas de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales incluyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones aparentemente inocuas hasta acciones que son manifiestamente graves y constituyen por sí mismas delito penal.

La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra, habitualmente del hombre sobre la mujer, perpetuando, de esta forma, las estructuras de poder que existen todavía en nuestra sociedad.

Las conductas constitutivas de acoso sexual pueden ser calificadas como **GRAVES** o **MUY GRAVES**.

A continuación se exponen algunos ejemplos de acoso sexual:

VERBAL	El condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento de éste, a la aceptación por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva (chantaje sexual).
	Llamadas telefónicas, enviar cartas, mensajes o fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.
	Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales.
	Amenazas de represalias tras negarse a acceder a insinuaciones o peticiones sexuales.
	La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
	Hacer preguntas sobre la vida sexual.
	Invitar o pedir reiteradamente citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas, cuando se ha expresado una negativa.
	Hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona, su condición u orientación sexual.
	Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión.
	Contar chistes o decir piropos de contenido sexual de forma reiterada.
	Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
NO VERBAL	Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos reiteradamente.
	Hacer insinuaciones sexuales.
	Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, como baños o vestuarios.
	Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona, preguntar o explicar sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
	Uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo (exponer contenidos degradantes desde el punto de vista sexual, sugestivos o pornográficos).
	Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona de forma reiterada.
	Forzar a la persona asediada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo (chantaje sexual).
	Crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc., con insistencia y repetición (acoso ambiental).
FÍSICO	Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.
	Contacto físico indeseado (tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos, masajes...).
	Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico.
	Acercamientos excesivos reiterados.
	Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

5.2.3. 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" (art. 7.2 LOI);

"(...) cualquier comportamiento que, por motivo del sexo de una persona, se ejerce con el fin de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, o que provoca estos mismos efectos, según lo dispuesto por el artículo 5 de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista" (art. 2, o) de la LIEMH y art. 5, 3 a) de la Ley 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista).

El acoso por razón de sexo pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos de género y, habitualmente, tienen por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas. La finalidad suele ser el intento de mantener una situación de poder de un sexo sobre el otro y el de desterrar del ámbito laboral a las personas pertenecientes a uno de los sexos.

Los elementos clave de esta definición:

- **Comportamiento no deseado / no querido por la persona que lo recibe**

El acoso por razón de sexo se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas en la medida en que las conductas no son deseadas y consiguientemente rechazadas por la persona que las recibe y las considera ofensivas.

- **Se relaciona con el sexo de una persona**

Entre las situaciones que se pueden considerar como acoso por razón de sexo podemos distinguir aquellos atentados contra la dignidad:

- De una trabajadora sólo por el hecho de ser mujer;
- De una trabajadora por el hecho de estar embarazada o por su maternidad;
- De un/a trabajador/a por motivo de su género (porque no ejerce el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo) o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal y laboral.
- **Que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo**

A diferencia del acoso sexual, el acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas, acciones realizadas de forma continua y sistemática.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas de acoso por razón de sexo las que se exponen a continuación, rechazables en todo caso y, en su inmensa mayoría, **conductas MUY GRAVES**.

-
- Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas... por razón de su sexo.
-
- Las actitudes condescendientes o paternalistas.
-
- Insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
-
- Tener conductas discriminatorias por razón de sexo.
-
- Utilizar formas ofensivas de dirigirse a la persona.
-
- Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual por razón de sexo.
-
- Hacer chantaje sexual por razón de sexo.
-
- Hacer acoso ambiental por razón de sexo.
-
- La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas... ("mujer tenías que ser", "solo vales para fregar", "mujer a tus tareas"...).
-
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza (excluir, ningunear)
-
- Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.
-
- Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo.
-
- Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...).
-
- Tratar a las personas como si fueran menores de edad, como si fuesen personas dependientes, como si fueran personas intelectualmente inferiores... (con la forma de hablar, de tratarla...), por razón de su sexo.
-
- Impartir órdenes vejatorias que tenga su causa en el sexo de la persona.
-
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
-
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
-
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
-
- Utilizar humor sexista.
-
- Conductas discriminatorias por razón del sexo.
-
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
-

- Esta clase de acoso también incluye actitudes o comportamientos hechos sobre razones o circunstancias que tengan que ver con el sexo, como lo que se produce por motivo del embarazo o la maternidad de las mujeres en relación con el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Sin perjuicio que en ocasiones estas conductas también puedan afectar a hombres que ejercen sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Son especialmente graves las situaciones de acoso que se producen por razón del embarazo y la maternidad de las mujeres en todas las escalas profesionales. El acoso se inicia normalmente cuando la trabajadora comunica que está embarazada o cuando se incorpora de nuevo al trabajo después de la baja maternal.
- Se entiende por conductas inapropiadas en el ámbito laboral los comportamientos que, no teniendo las características de reiteración y prolongación en el tiempo, no pueden conceptualizarse como acoso laboral, pero que son reprobables en sí mismas y cuya reiteración puede derivar o dar lugar a fenómenos de acoso. Se entienden incluidas en esta categoría las conductas y actitudes que se relacionan, con carácter no exhaustivo, en el primer punto de este apartado.
- Se entiende por conductas inapropiadas de tipo sexual o basadas en el sexo de las personas aquellas conductas no consentidas y no encuadradas en las definiciones de «acoso sexual» y «acoso por razón de sexo», previstas en los puntos anteriores de este apartado.
- La prohibición del acoso sexual y de las conductas inapropiadas comprende tanto los comportamientos desarrollados en la Associació Impuls como los que se produzcan en funciones sociales relacionadas con el ámbito laboral, durante viajes o cualquier labor realizada fuera del recinto laboral.

6. PREVENCIÓN: SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

Como ya se ha señalado anteriormente, la mejor manera de actuar frente al acoso es con políticas y acciones preventivas, mediante el establecimiento de políticas dirigidas a la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a la lucha para erradicar la discriminación estructural de los sexos.

De acuerdo con la LOIEMH y la LIEMH, las actuaciones destinadas a hacer frente al acoso tienen que ser negociadas con la representación de las personas trabajadoras, y es fundamental que sean conocidas por el conjunto de la plantilla.

En el ámbito de las organizaciones, una de las formas más efectivas de materializarse la prevención es la adquisición de un compromiso firme de tolerancia cero ante el acoso, formalizado con la Declaración de la AssociacióImpuls y con la implementación del presente Protocolo; así como la creación de un marco de relaciones laborales igualitarias, mediante las acciones previstas en el Plan de Igualdad, y particularmente a través del fomento de acciones de sensibilización, información y formación.

Las acciones de prevención negociadas entre la AssociacióImpuls y la representación de las personas trabajadoras y a implementar a partir de la aprobación de este Protocolo, son las siguientes:

- Llevar a cabo **acciones de sensibilización, de información y de formación** (cursos, talleres, sesiones informativas, folletos informativos, carteles...).
- Facilitar **estilos de gestión y liderazgo participativos**, que estimulen la cohesión grupal y favorezcan el flujo de información entre las personas trabajadoras.
- Prestar atención a los **posibles indicios de situaciones de acoso** y actuar proactivamente en su **detección**.
- Implantar un **procedimiento efectivo (Protocolo)** para hacer frente a las **comunicaciones y denuncias**.
- **Hacer el seguimiento, control y evaluación** del procedimiento implantado.
- Aplicar **medidas disciplinarias** severas

Se garantizará que la política informativa y formativa de la entidad en materia de igualdad y de prevención de riesgos laborales incluya la formación adecuada sobre igualdad y prevención de la violencia en el trabajo, a todos los niveles (personal trabajador, directivo, mandos intermedios, representación del personal) en materia de prevención de riesgos laborales.

La formación incluirá, como mínimo, los siguientes aspectos:

- La identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Los efectos que producen en la salud de las víctimas.
- Los efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes lo padecen.
- Los efectos negativos para la propia organización.
- La obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales (derecho a la dignidad de las personas, a la igualdad, a la integridad física y moral, a la libertad sexual), y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el propio derecho al trabajo.
- La 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.
- Infracciones en las que puede incurrir la entidad, tanto desde el punto de vista de la relación laboral, como desde el punto de vista más concreto de la prevención de riesgos laborales.
- Procedimiento de actuación previsto en el Protocolo.

La representación de trabajadoras y trabajadores participará activamente en los cursos formativos que se organicen, así como en la promoción de los mismos entre las personas trabajadoras, con el fin de lograr una mayor sensibilización de dicho colectivo.

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.

BLOQUES	TEMAS A TRATAR
Bloque 1: Formación básica, dirigida a todas las personas	• Qué es y qué no es acoso. La visión de los participantes, los efectos, los factores de riesgo. Aprender a identificar el problema. • La política de prevención del acoso. • Medidas para prevenir el acoso. • Información sobre los procesos internos: sistema de gestión de las comunicaciones y denuncias. • Información sobre las vías externas de protección y respuesta (vía administrativa y vía judicial).
Bloque 2: Formación especializada, para la dirección y supervisores/oras y para personas con un rol específico en el procedimiento, incluida la representación de las personas trabajadoras	• Los mismos que el bloque1. • El rol de los mandos y de la dirección en la implementación de la política de prevención – Identificación de indicios – Acciones que hay que emprender – Herramientas prácticas • Trabajar las habilidades clave para actuar: comunicación y gestión de conflictos. • Atención a la diversidad.

7. VÍAS DE RESOLUCIÓN

7.1. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Todo el procedimiento de intervención se guiará por los siguientes principios, garantizando:

- ✓ **Respeto y protección**
 - Se actúa con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
 - Las personas implicadas están acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza del entorno de la entidad.
- ✓ **Confidencialidad**
 - La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial.
 - Los datos sobre la salud se tratan de forma específica, y así se incorporan al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.
- ✓ **Derecho a la información**
 - Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica, de la participación, del resultado de las fases.
- ✓ **Apoyo de personas formadas**
 - La entidad cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.
- ✓ **Diligencia y celeridad**
 - El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.

✓ **Trato justo**

- Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

✓ **Protección ante posibles represalias**

- Ninguna persona implicada debe sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
- En los expedientes personales solo se deben incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

✓ **Colaboración**

- Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en este y de prestar su colaboración.

✓ **Medidas cautelares**

Si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de la empresa adoptar medidas cautelares (ejemplos: cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido...). Estas medidas no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona asediada y han de ser aceptadas por esta.

✓ **Vigilancia de la salud**

Las personas que perciben una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, orientación e informe médico de vigilancia de la salud a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica se debe considerar como accidente de trabajo.

Libre ejercicio del derecho a la tutela judicial

Cualquier persona que, comprendida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, considere que ha sido objeto de acoso moral, sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito de la Associació Impuls, tiene derecho a presentar comunicación o denuncia, de acuerdo con el presente Protocolo, sin que ello vaya en detrimento de las acciones penales, civiles y/o administrativas a las que pueda tener derecho y ejercer libremente.

Cualquier trabajador o trabajadora, o la representación de la plantilla 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/os a tal efecto.

OBLIGACIONES DE LA ASOCIACIÓN IMPULS

1. Garantizar el derecho de las personas trabajadoras en la relación laboral a:
 - no ser discriminadas sexualmente o por razón de sexo,
 - la integridad física o psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene, y
 - el respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
2. Promover un contexto y entorno laboral que evite el acoso.
3. Arbitrar procedimientos específicos para la prevención de acoso.

El incumplimiento de las obligaciones por parte de las entidades da lugar a la exigencia de responsabilidades administrativas y judiciales.

PERSONAS TRABAJADORAS: DERECHOS Y OBLIGACIONES

1. Derechos: tienen derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso.
2. Obligaciones: todo el mundo tiene la obligación de tratar con respeto a las personas cuando se active una denuncia y de cooperar en la investigación de una posible denuncia de acoso.

PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

1. Obligación de la representación de las personas trabajadoras de contribuir a prevenir el acoso.
2. Recomendación de negociar medidas de difusión y sensibilización entre la entidad y la representación de las personas trabajadoras.

7.2. PERSONAS DE REFERENCIA PARA LA GESTIÓN DE CASOS DE ACOSO

Ante cualquier situación, consulta, queja, denuncia, las personas de referencia establecidas para su gestión en la Associació Impuls son las siguientes:

NOMBRE	CARGO	CONTACTO
Janis Piñana Fernández	Agente de Igualdad Trabajadora de Impuls	janis.pinyana@gmail.com
Sergio Davia Escribano	Apoderado de Impuls Gestión administrativa y directiva	sdavia@impuls.onl
Alba Remolar Franch	Trabajadora de Impuls Coordinación	albaremolar@gmail.com

Para la denuncia, consulta o queja, se podrá elegir a cualquiera de las personas anteriores, en función de factores como el nivel y tipo de relación, el cargo, la confianza, la formación, etc... que operará siempre y obligatoriamente de acuerdo a los principios de garantía expuestos en el apartado anterior.

Las personas de referencia se formarán obligatoriamente en la aplicación del Protocolo, detección y acompañamiento, para garantizar un trato, asesoramiento y correcta resolución de los eventuales casos de acoso sexual o por razón de sexo en el seno de la entidad.

7.3. PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y/O DENUNCIAS

La presentación de quejas y/o denuncias se podrá realizar (en función de la gravedad y afectación de los hechos) a través de un procedimiento informal, o del procedimiento formal interno o externo.

En los apartados siguientes se exponen detalladamente los pasos y características de cada uno de los procedimientos.

7.3.1. PROCEDIMIENTO INFORMAL

En los supuestos en que las actuaciones o conductas tengan carácter sexista, pero no sean constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, la queja podrá presentarse de forma verbal o escrita ante cualquiera de las personas de referencia, referenciadas en el apartado anterior.

Si la persona de referencia 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 la conducta no es constitutiva de acoso, pero que se trata de una conducta sexista que, de seguir produciéndose, puede dar lugar a situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la persona de referencia iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la queja, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la entidad y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad a la queja presentada, 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 ello podría acarrearle. La persona acusada de haber llevado a cabo esa conducta sexista podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En este procedimiento informal de solución, la persona de referenciarse 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 siete días laborables. En principio, la persona de referencia 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 siete 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 tres días.

Del resultado del procedimiento informal, la persona de referenciada dará conocimiento inmediato a la dirección de la entidad y a la representación del personal. También dará conocimiento inmediato, en su caso, a la Comisión de Igualdad.

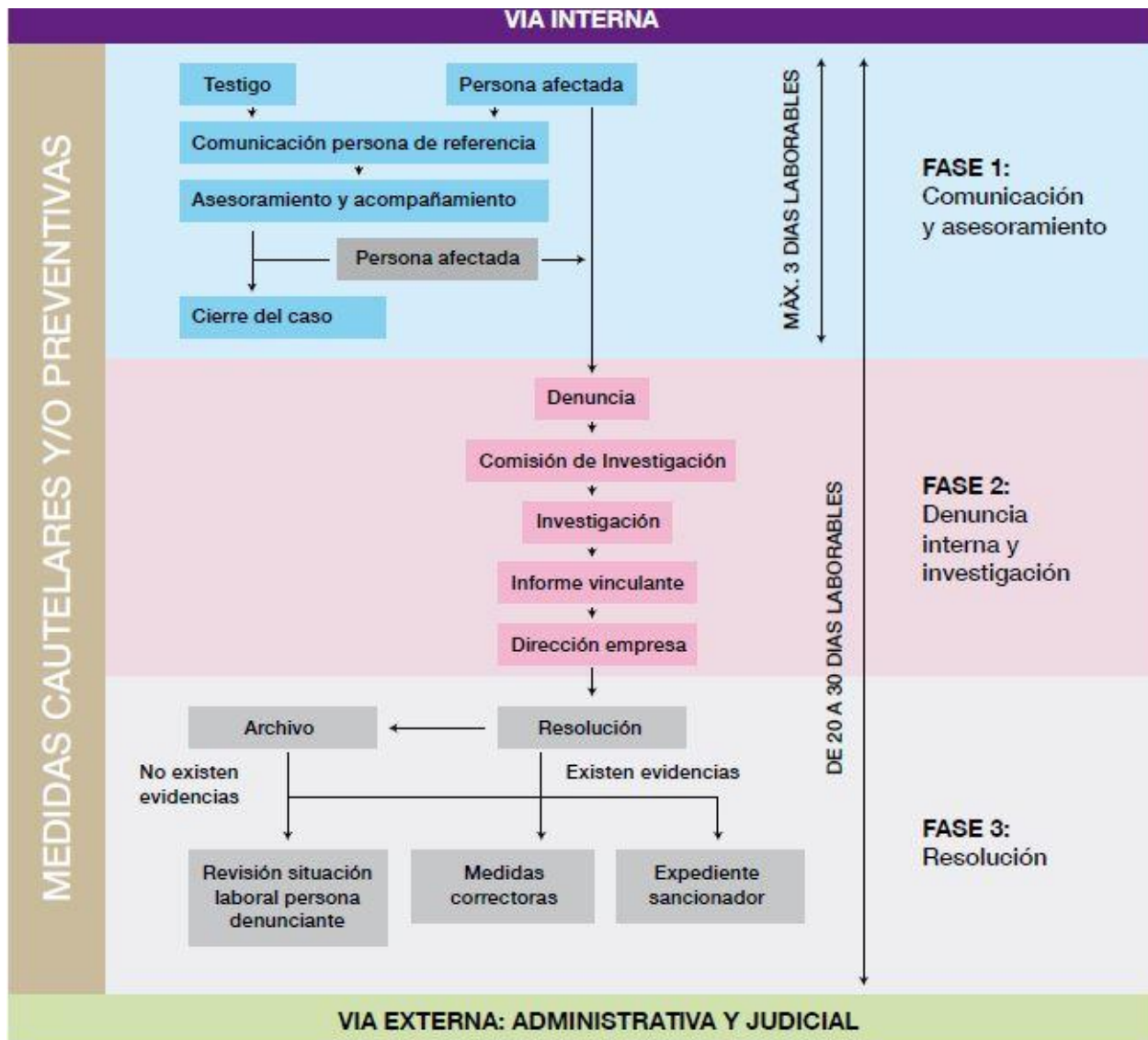
7.3.2. PROCEDIMIENTO FORMAL

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

7.3.2.1. PROCEDIMIENTO DE VÍA INTERNA

En la vía interna se establecen tres fases:

El procedimiento de la entidad se puede iniciar por comunicación o directamente por denuncia.



FASE 1: COMUNICACIÓN Y ASESORAMIENTO

Esta fase del procedimiento interno se inicia con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso que pone en marcha las actuaciones de comunicación y asesoramiento.

★ Objetivo:

El objetivo de esta fase es informar, asesorar y acompañar a la persona asediada y preparar la fase de denuncia interna e investigación (fase 2), si procede.

Esta fase, que tiene una duración máxima de tres días laborables, se inicia con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso que pone en marcha las actuaciones de comunicación y asesoramiento.

★ Personas que pueden realizar la comunicación:

- La persona afectada.
- Cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso.

★ Plazo y método de formulación de la comunicación:

La comunicación se formula una vez pasados los hechos, tan pronto como sea posible, por el impacto emocional que estas situaciones conllevan, y se puede hacer mediante un escrito/formulario, correo electrónico o conversación.

★ Presentación de la comunicación:

La comunicación se presenta a las personas de referencia. Las personas de referencia designadas para la recepción de comunicaciones y/o denuncias en la Associació Impuls, y responsables de la gestión protocolizada en este documento, han sido ya referenciadas anteriormente, junto con su vía de contacto.

★ Actuaciones de la persona de referencia:

La persona de referencia se encarga de informar, asesorar y acompañar en todo el proceso a la persona afectada. Las funciones de las personas de referencia son:

1. Informar y asesorar a la persona afectada sobre sus derechos, las obligaciones de la entidad y sobre el procedimiento a seguir en caso de presentar denuncia, así como apoyarla en la redacción de ésta.
2. Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
3. Proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas.

★ Resultados posibles:

1. Que la persona afectada decida presentar denuncia. En este caso la persona de referencia le ofrecerá asesoramiento y apoyo para concretar la denuncia.
2. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la persona de referencia, a partir de la información recibida, considere que hay alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso. En este caso, lo pondrá en conocimiento de la entidad, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, a fin de que la asociación adopte medidas preventivas, de sensibilización y/o formación, o las actuaciones que considere necesarias para afrontar los indicios percibidos (ejemplos de medidas, campañas de sensibilización de tolerancia cero hacia el acoso, diagnóstico y/o revisión de medidas de igualdad, difusión del Protocolo, etc.).
3. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la persona de referencia, a partir de la información recibida, considere que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso. En este supuesto, se debe cerrar el caso, y no se debe hacer ninguna otra acción.

★ Custodia de la documentación:

El personal de referencia es el responsable de la gestión y custodia de la documentación, si la hay, en la fase de comunicación y asesoramiento, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se generan en esta fase.

Si la persona afectada decide no continuar con las actuaciones, se le ha de devolver toda la documentación que haya aportado. En caso de que decida continuar con las actuaciones de denuncia, la documentación se debe adjuntar al expediente de investigación que se genere.

MEDIDAS CAUTELARES

En función del riesgo y/o daño a la persona acosada, una vez se haya iniciado el procedimiento y hasta el cierre y siempre que haya indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de la asociación la adopción de medidas cautelares. Algunos indicadores que pueden orientar la necesidad de implementar medidas cautelares son: que la persona afectada manifieste una afectación de la situación emocional, sentimiento de miedo, insomnio, incompreensión por parte de los compañeros o compañeras de trabajo, u otras situaciones como la existencia de precedentes similares o el relato que existen amenazas.

La implementación de estas medidas tendrá que ser aceptadas por la persona acosada. A modo de ejemplo, algunas medidas cautelares habituales son el cambio de puesto de trabajo, la reordenación del tiempo de trabajo o el permiso retribuido, pero, en ningún caso, estas medidas pueden suponer para la persona acosada un menoscabo en sus condiciones de trabajo y/o salariales.

Las medidas cautelares no podrán predisponer el resultado final del procedimiento y se tienen que tomar de forma motivada como garantía de la protección de las partes implicadas.

Pero también, la adopción de estas medidas se hará de una manera personalizada y coordinada con todos los agentes que intervienen en este Protocolo. Se debe situar a la persona acosada en el centro de atención para garantizar una atención integral de asistencia, protección, recuperación y reparación adecuada y evitar la victimización secundaria (o revictimización).

MEDIDAS PREVENTIVAS

Las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de la asociación medidas preventivas que tienen que ayudar a combatir el riesgo de sufrir situaciones de acoso, como por ejemplo, la formación y la información. Hay que proporcionar información y formación respecto de la cual se puede considerar una situación de acoso evitando que, por desconocimiento, se esté actuando con comportamientos discriminatorios que pueden ser objeto de sanción. Se tiene que difundir y poner al alcance de la plantilla la normativa relacionada con la prevención de acoso, utilizando todos los canales habituales de comunicación, y se tiene que velar para mantener un entorno de trabajo seguro y saludable.

Como medida preventiva es fundamental tratar con respeto a todas las personas con las cuales se interacciona y requerir el mismo trato por parte de los otros, informando sobre los comportamientos o actitudes que resultan ofensivos y que atentan contra la dignidad, intimidación o integridad, y solicitando de forma directa el cese de estas conductas.

FASE 2: DENUNCIA INTERNA E INVESTIGACIÓN

La investigación se iniciará a partir de la denuncia realizada por la persona afectada. La persona que hace la denuncia sólo tiene que aportar indicios que fundamenten las situaciones de acoso, y corresponderá a la persona presuntamente acosadora probar su ausencia recogiendo el principio procesal de la inversión de la carga de la prueba.

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no pueden transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las cuales tengan conocimiento. Según lo que se establece en el principio de confidencialidad, dentro del apartado de principios y garantías, desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de la iniciación y tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona supuestamente acosada, como a la supuestamente acosadora, para preservar su identidad.

★ Objetivo:

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos con el fin de emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como para proponer medidas de intervención. A estos efectos, se creará una Comisión de investigación.

★ Denunciante:

La denuncia la tiene que presentar la persona afectada, asesorada, si así lo solicita, por la persona de referencia.

★ Formulación de la denuncia:

La denuncia se tiene que presentar por escrito y se recomienda que el formato de la denuncia sea el modelo estandarizado incluido en este Protocolo (Anexo 1. Modelo de denuncia interna).

El contenido de la denuncia tiene que incluir, como mínimo:

- Nombres y apellidos y puesto de trabajo de la persona que presenta la denuncia.
- Nombres y apellidos y puesto de trabajo de la presunta persona acosadora.
- Nombres y apellidos de posibles testigos.
- Descripción de los hechos (lugar y fechas, duración, frecuencia de los hechos...).

★ Presentación de la denuncia:

La denuncia se presenta ante la persona de referencia a quien se ha comunicado previamente, y ésta activará con la garantía de confidencialidad la comisión de investigación interna de la entidad.

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

★ Comisión de investigación:

Comisión de investigación: tiene la función de investigar a fondo las denuncias de acoso en el marco de la entidad, emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso y hacer recomendaciones, si procede, sobre las intervenciones y medidas que son necesarias.

Los modelos de comisiones de investigación podrán ser diversos, en función de las circunstancias denunciadas:

- Comisión interna, es decir, formada por personas de la entidad.
- Comisión externa, que puede ser de personas u órganos bipartitos (comisiones paritarias de convenio, órganos paritarios de resoluciones extrajudiciales de conflictos...).
- Comisión mixta, es decir, de composición interna y externa.
- Comisión creada ad hoc para la denuncia concreta.

★ Actuaciones de la comisión de investigación

- Analizar la denuncia y la documentación que se adjunta.
- Entrevistarse con la persona que denuncia. Si la persona denunciante ha decidido acudir directamente a la fase de denuncia e investigación, se la informará del procedimiento y de las vías posibles de actuación, y del derecho a la vigilancia de la salud. Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima, (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.
- Entrevistarse con la persona denunciada. Deberá darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. 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.
- Entrevistar a los y las posibles testigos.
- Valorar si se precisan medidas cautelares.
- Emitir el informe vinculante.

★ Informe de la comisión de investigación:

El proceso de investigación concluirá con un informe vinculante donde se incluyan las conclusiones a las que se haya llegado y se propongan las medidas correctoras que se consideren adecuadas.

En el caso de existir, se señalarán las circunstancias agravantes observadas:

- Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Si hay dos o más personas asediadas.
- Si se acreditan conductas intimidatorias o de represalias por parte de la persona acosadora.
- Si la persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona asediada.
- Si la persona asediada tiene algún tipo de discapacidad.
- Si el estado físico o psicológico de la persona asediada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por personal médico.
- Si se hacen presiones o coacciones a la persona asediada, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.

★ Gestión del expediente y el informe:

La comisión de investigación será la responsable de la gestión y custodia, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen en esta fase. La entidad pondrá a disposición los medios necesarios para hacer efectiva esta custodia.

El informe de la Comisión de investigación se remitirá a la Junta Directiva de la Associació Impuls.

FASE 3: RESOLUCIÓN

Según el informe vinculante elaborado por la Comisión de investigación, la Junta Directiva de la asociación emitirá una resolución del caso. Esta resolución se emitirá como máximo a los 20 días laborables desde el inicio del procedimiento, ampliables hasta 30. Las posibles resoluciones serán:

- A) Que haya evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:
 - Incoación del expediente sancionador por una situación probada de acoso y
 - Adopción de medidas correctoras (de tipo organizativo, como cambio de puesto o de centro de trabajo y, si corresponde, la apertura de un expediente sancionador, haciendo constar la falta y el grado de la sanción).

- B) Que no haya evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:
 - Archivo de la denuncia.

En la resolución se deben hacer constar los datos identificativos de la persona denunciante y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados. Se enviará una copia autenticada de esta resolución a la persona denunciante y a la denunciada.

Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta diferente a la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en el/los convenio/s de aplicación (como el caso de una denuncia falsa, entre otras), se incoará el expediente disciplinario que corresponda.

Asimismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si acaba sin sanción, se hará una revisión de la situación laboral en que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia.

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 sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado a continuación.

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 sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

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.

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.

Si la Comisión de Investigación 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 entidad estará obligada 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.

Aparte de proponer medidas disciplinarias y como resultado de la investigación, cabría proponer medidas preventivas para que la situación no vuelva a repetirse, las cuales deberían ser validadas en el Comité de seguridad y salud de haberlo, o a través de la representación del colectivo trabajador.

7.3.2.2 PROCEDIMIENTOS DE VÍA EXTERNA

Las vías de resolución externas son la vía administrativa (Inspección de Trabajo) y la vía judicial. La oportunidad y conveniencia de cada proceso depende de diferentes factores que hay que considerar. Entre otros, la gravedad y el alcance del incidente o incidentes y la posición de la presunta persona acosadora en relación con la persona acosada (si hay diferencias de poder, de estatus, etc.).

Es recomendable acudir en primer lugar a la vía administrativa y, a continuación, a la vía judicial laboral. La actuación de la Inspección de Trabajo (vía administrativa) no sólo tiene el beneficio de la inmediatez y de la investigación de oficio, sino que los hechos constatados en esta actuación tienen presunción de certeza y pueden hacerse valer en una vía judicial laboral posterior. La vía judicial penal se debería usar desde el momento mismo en que una conducta pueda ser constitutiva de delito.

LA VÍA ADMINISTRATIVA

La Inspección de Trabajo se regula por la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y la normativa de desarrollo.

Las denuncias en materia de acoso se tienen que asignar (Instrucción 3/2011) a personal debidamente formado en la materia.

La actuación inspectora puede ser planificada o rogada (denuncia o peticiones de otros organismos).

Estas actuaciones tienen carácter preferente y tienen que iniciarse en el plazo de 24 horas en el caso de acoso sexual y en cuestiones relativas a riesgo por maternidad, y 7 días en el caso de discriminación por razón de sexo.

La actuación de la Inspección de Trabajo consiste en investigar cuál ha sido la actuación de la entidad ante el conocimiento de unos hechos de acoso. En determinados casos, la propia Inspección de Trabajo es la que comunica formalmente estos hechos a la entidad.

En materia de acoso, la Inspección de Trabajo no fiscaliza a la persona física a la cual no se imputa el acoso, sino a la entidad, en cuanto a organismo encargado de velar para que:

- la estructura y las condiciones de trabajo sean adecuadas e impidan la producción de acoso;
- en la organización haya mecanismos que impidan y prevengan estos casos de acoso y
- se investiguen todas las comunicaciones y denuncias internas que se presenten.

LA VÍA JUDICIAL

Las posibilidades judiciales ante un acoso son dos: la jurisdicción laboral y la jurisdicción penal.

Jurisdicción laboral

Desde el punto de vista laboral, la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social, prevé una modalidad procesal específica, en los artículos 177 y siguientes, para la tutela de los derechos fundamentales y de las libertades públicas. Con este procedimiento judicial se podrá concluir, dentro de los términos siguientes:

- Declarar la existencia o no de vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, así como el derecho o libertad infringidos.
- Declarar la nulidad radical de la actuación del empleador, asociación patronal, Administración Pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada.
- Ordenar el cese inmediato de la actuación contraria a derechos fundamentales o a libertades públicas, o si procede, la prohibición de interrumpir una conducta o la obligación de realizar una actividad omitida, cuando una u otra sean exigibles según la naturaleza del derecho o libertad vulnerados.
- Restablecer al demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior de producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que pueda corresponder en los términos establecidos en el artículo 183.

También es posible que la persona acosada, alegando la sumisión a una situación de acoso, solicite la extinción de la relación laboral en ejercicio del artículo 50 de TRLET. En este caso, en vía judicial se determinaría si se presenta alguna de las causas del artículo 50.1 de TRLET y, en concreto, si hay "incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario" que habilite la persona afectada a solicitar la extinción por su propia voluntad.

Jurisdicción penal

Finalmente, el acoso sexual en el trabajo puede ser constitutivo de delito. El acoso sexual laboral está tipificado como delito en el artículo 184 de la Ley orgánica 10/1995, del Código Penal.

En este precepto se define el acoso sexual como "la solicitud de favores de naturaleza sexual, para sí o para uno tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocar a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante". A esta conducta se le imputa "una pena de prisión de tres a cinco meses o de multa de seis a diez meses".

Se prevén dos posibles situaciones en las cuales la pena puede ser de más gravedad:

- Que la persona culpable de acoso sexual haya cometido el hecho prevaleciéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un daño relacionado con las legítimas expectativas que aquél la pueda tener en el ámbito de la relación indicada.
- Que la víctima sea especialmente vulnerable, en razón de su edad, enfermedad o situación.

Por otra parte, está tipificada como delito la conducta de discriminación en el trabajo por razón de sexo en el artículo 314 del Código Penal. En la medida en que una conducta de acoso por razón de sexo se califique como conducta de discriminación en el trabajo por razón de sexo entraría dentro de la figura delictiva del artículo mencionado anteriormente.

Es necesario insistir en que se conozca la utilidad de acudir a la vía administrativa antes de acudir a la vía judicial laboral. Los hechos declarados probados por la Inspección de Trabajo en sus actuaciones no sólo tienen presunción de certeza, sino que son el resultado de un trabajo de investigación in situ en el propio centro de trabajo y con la garantía de la inmediatez, especialmente en los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

8. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo son **faltas graves omuy graves**. 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. Si no existiese convenio colectivo de aplicación o instrumento negociado equivalente, este Protocolo proporciona una clasificación de los actos o conductas atendiendo a la gravedad de las mismas, pero siempre bajo la consideración de que nos encontramos ante faltas graves o muy graves.

Son circunstancias AGRAVANTES:

- a) El 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.
- b) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución
- c) La alevosía, esto es, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo
- d) La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- e) Existan dos o más víctimas.
- f) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- g) Cuando la víctima padezca con anterioridad algún problema de salud médicamente acreditado.
- h) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Asesoría Confidencial.
- i) Se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
- j) Se ejerzan 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.
- k) La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario/a o realización de prácticas.

Las **SANCIONES** correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

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

Todas las sanciones que no impliquen el despido disciplinario serán complementadas con la obligación de asistir a un curso formativo con el contenido que se especifica en el apartado de Sensibilización, Información y Formación de este Protocolo.

La denuncia falsa por acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo puede ser objeto, de acuerdo con la normativa vigente, de las oportunas acciones disciplinarias y, por supuesto, también, civiles y penales que asistan a la persona falsamente denunciada.

9. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal, departamentos y entidades contratadoras o colaboradoras potencialmente afectadas.

Distribución en la plantilla	• Distribuir una copia del protocolo y del procedimiento de comunicación y denuncia interna a todas las personas de la Associació Impuls. • Garantizar que todo el mundo tenga acceso en las lenguas necesarias. • Garantizar que esté accesible para su consulta en la página web y otros medios.
Sesiones informativas	• Realizar sesiones informativas para las personas trabajadoras sobre el acoso al puesto de trabajo y sobre el protocolo.
Formación básica	• Formación básica sobre la prevención del acoso en el trabajo y otros temas relacionados.
Distribución a nuevas contrataciones	• Entregar una copia del protocolo en el momento de formalizar el contrato laboral.
Reuniones de personal e informes de evaluación	• La dirección/mando tratarán regularmente la política de prevención del acoso y el procedimiento de denuncia interna en las reuniones de personal, y con la representación de las personas trabajadoras y en la comisión de igualdad.
Carteles informativos	• Colgar en los tabloneros de anuncios y página web carteles de información de medidas de prevención del acoso. • Incluir una relación de las personas referentes (nombre y datos de contacto) para pedir información y/o para comunicar una situación de acoso.
Entidades externas y clientela	• En el marco de la coordinación de actividades (art. 24 LPRL), se facilitará el protocolo a toda entidad con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y a los/as trabajadores/as autónomos/as. • Se informará tanto a la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la entidad en esta materia.

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Las personas de referencia junto con la Comisión de Igualdad llevarán el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de evaluación sobre la aplicación del presente protocolo. Este informe se presentará a la dirección, a los órganos de representación de la plantilla, y otros órganos que se consideren oportunos.

Los **indicadores de seguimiento y evaluación** (desagregados por sexo y enfoque de género) serán:

- Número y tipología de acciones de información, sensibilización y formación del protocolo realizadas en el equipo directivo y en la plantilla.
- Número de personas participantes en las distintas acciones preventivas, desagregadas por sexo, categoría profesional y puesto de trabajo.
- Número y tipología de situaciones de acoso sexual que se han detectado en la entidad.
- Número y tipología de situaciones de acoso por razón de sexo que se han detectado en la entidad.
- Número de situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo que se han comunicado y/o denunciado en la entidad.
- Número de casos resueltos.
- Número y tipología de medidas correctoras implementadas.
- Media de casos resueltos dentro del plazo establecido.

El resultado del informe se difundirá en la plantilla mediante la representación de las personas trabajadoras.

Los **mecanismos de seguimiento** serán las reuniones de operativización de la implementación del protocolo entre los actores implicados:

- Las personas con responsabilidad técnica y política a la organización.
- La persona/s de referencia.
- Las personas que integran la comisión de investigación.
- La representación legal de las personas trabajadoras.
- Otras partes interesadas: terceros que han colaborado en el protocolo, contratistas, destinatarios de los resultados, etc.

11. INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS

Se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos disponibles en la Comunidad Valenciana y de otros recursos estatales para garantizar su adecuada protección y recuperación. (Se aportan distintos tipos de recursos en el Anexo 3).

En Manises, a 27 de agosto de 2019

Firmas:

Por la dirección de la entidad

Por la parte social

ANEXO 1. MODELO DE DENUNCIA

Espacio reservado para el Registro de Entrada
 N°. de Expediente

[Documento de uso interno. No lo publiquéis ni hagáis difusión]

Formulario de denuncia interna. Protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de sexo ⁽⁷⁾

Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos DNI/NIE

Edad Sexo

☐ mujer
 ☒ hombre

Domicilio del centro de trabajo

Puesto de trabajo

Teléfono de contacto Dirección Electrónica

Datos de la persona que denuncia (persona afectada)

Nombre y apellidos DNI/NIE

Edad Sexo

☐ mujer
 ☒ hombre

Domicilio del centro de trabajo

Puesto de trabajo

Teléfono de contacto Dirección Electrónica

Relato de los hechos ⁽⁸⁾

(Concretar el motivo, adjuntando documentación justificativa, si procede)

⁷ En cualquier tratamiento de datos que se lleve a cabo durante la tramitación de esta denuncia se tiene que respetar el marco legal vigente con respecto a la protección de datos de carácter personal.

⁸ Si falta espacio, hace falta rellenar otra hoja y numerario.

Testigos

(Si hay testigos de los hechos, hay que identificarlos con nombre, apellidos y dirección electrónica)

- 1.
- 2.
- 3.

¿Se ha presentado **comunicación previa** por el mismo motivo que esta denuncia?

Si ☐ No ☐

En caso afirmativo, las recomendaciones de la persona/s de referencia han estado:

Existencia de evidencias de una situación de acoso☐

No existencia de evidencias de una situación de acoso.....☐

He recibido

Firma de la persona que recibe la denuncia
Nombre y apellidos

Firma de la persona que denuncia

Datos de contacto Lugar y fecha

ANNEXO 2. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual, incluido en la Recomendación 92/131/CE de la Comisión, de 27 de noviembre 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- Criterio técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- Estudios sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas. Universidad de Granada, Universidad Autónoma de Barcelona y Universidad del País Vasco-UPV en colaboración con la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial y el Centro de Estudios Jurídicos y Formación Especializada de la Generalidad de Cataluña. (2013)
- Guía para la erradicación del acoso sexual, por razón de sexo y/o orientación sexual de la Generalidad de Cataluña. Dirección General de Función Pública. (2010)
- Guía para el diseño y la implantación de un plan de igualdad de oportunidades en las empresas. Generalidad de Cataluña. Instituto Catalán de las Mujeres. (2006)
- Guías sindicales sobre la aplicación de la Ley orgánica para la igualdad efectiva de los hombres y las mujeres. Generalidad de Cataluña. Instituto Catalán de las Mujeres. (2008)
- Guía sindical sobre violencia machista en el trabajo. Comisiones Obreras de Cataluña. (2014)
- La prevención y abordaje del acoso sexual i el acoso por razón de sexo en la empresa. Generalidad de Cataluña. Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo del Departamento de Trabajo con la colaboración del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña. (2009)
- Protocolo marco de Cataluña para una intervención coordinada contra la violencia machista. Generalidad de Cataluña. Instituto Catalán de las Mujeres. (2009)
- Recomendaciones para la negociación colectiva de los planes de igualdad. Generalidad de Cataluña. Departamento de Empresa y Empleo. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña. Comisión de Igualdad y Tiempo de Trabajo. (2013)
- Recomendaciones para la negociación colectiva en materia de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres. Generalidad de Cataluña. Departamento de Empresa y Empleo. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña. Comisión de Igualdad y Tiempo de Trabajo. (2010)
- Glosario de palabras Mujeres y trabajo. Generalidad de Cataluña. Departamento de Trabajo. (2008)
- 6 "I" de la igualdad. Generalidad de Cataluña. Departamento de Trabajo. (2009)

ANNEXO 3. RECURSOS DE ATENCIÓN Y ASESORAMIENTO

✓ **Servicios o recursos a donde se pueden derivar las personas que sufren acoso:**

- Oficina de Trámites Virtuales por hechos contra Lesbianas, Gais, Transgéneros, Bisexuales e Intersexuales (LGTBI)
- Organización Internacional del Trabajo
- Servicios y oficinas de información y atención a las mujeres
- Servicio de Información, Asesoramiento y Mediación para Mujeres (SIAM)
- Servicio de Información y Atención a las Mujeres en el Ámbito Laboral (SIAD- CCOO)
- Red de Atención y Recuperación Integral a las Mujeres que Padecen Violencia Machista

✓ **Servicios de asesoramiento a entidades para abordar el acoso sexual y por razón de sexo**

- Asesoramiento para la Igualdad en las Empresas del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
- Servicios de Igualdad y Calidad en el Trabajo para Empresas, SIQ Registro de planes de igualdad

✓ **Servicios de Información Telefónica. Servicios gratuitos disponibles las 24 h.**

016 – Servicio de información y de asesoramiento jurídico, telefónico y on line, a las mujeres víctimas de violencia de género. Delegación de Gobierno para la Violencia de Género.

900 116 016 - Servicio de información y de asesoramiento jurídico sobre violencia de género para personas con discapacidad auditiva y/o del habla. Acceso a través de los siguientes medios: Teléfono de texto (DTS); Teléfono móvil (precisa configuración previa con la aplicación TOBMOBILE); PDA (precisa configuración previa con la aplicación TOBMOBILE). Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

900 191 010- Servicio de información del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

900 152 152 – Servicio de información del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades Especializado en la atención a mujeres con discapacidad auditiva y/o del habla:

A través del Móvil: es necesario que el teléfono desde el que se llama tenga dispositivo DTS.

A través de Internet: conexión con la página web Telesor a través de ordenador o de móvil.

112 -Servicio de Atención de Urgencias y Emergencias.

✓ Páginas Web

- **Comisión contra la Violencia de Género del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud:**

http://www.msssi.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/e02_t03.htm

- **Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad (Apartado violencia de género). Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad:**

<http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/home.htm>

- **Web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género**

(W.R.A.P.). Delegación del Gobierno para la Violencia de Género:

<http://wrap.seigualdad.gob.es/recursos/search/SearchForm.action>

A través de este enlace, se puede acceder directamente a la web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género con modalidad GoogleMaps, que agiliza la búsqueda de recursos (policiales, judiciales, información, atención y asesoramiento) que las administraciones públicas y las entidades sociales han puesto a disposición de la ciudadanía y de las víctimas de violencia de género.

- **Observatorio contra la violencia doméstica y de género del Consejo General del Poder Judicial.**

http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia_domestica_y_de_genero

✓ Recursos de Ámbito Autonómico

A continuación se presenta un listado genérico de recursos para que la entidad pueda dar información sobre las direcciones y teléfonos de cada uno de ellos en las distintas Comunidades Autónomas. Deben distinguirse los recursos en casos de urgencias de los recursos en casos de no urgencias.

✓ Servicio de Atención de Urgencias y Emergencias en la C.A

- **Fuerzas y Cuerpos de Seguridad**, integradas por Cuerpo Nacional de Policía, Guardia Civil, Policía Autonómica y Policía Local.

Entre sus funciones se encuentran:

- Información.
- Recepción de denuncias e investigación de los delitos.
- Protección en caso de peligro, acompañando a poner la denuncia, al domicilio, al centro de salud o al centro de emergencia.
- Vigilancia del cumplimiento de las órdenes de protección y seguimiento del estado de las mismas.

- **Policía Nacional**
 - **SAF** - Servicio de Atención a la Familia: Atención directa a mujeres, menores y personas ancianas.
 - **SAM** - Servicio de Atención a la Mujer de la Policía Nacional en las CCAA: Atención directa a víctimas de delitos sexuales. Información telefónica sobre denuncias de violencia.
 - **GRUME** - Grupo de Menores de la Policía Nacional.
 - **UPAP** - Unidades de Protección a las mujeres que disponen de orden de alejamiento.
- **Guardia Civil**
 - **EMUME** - Especialistas Mujer-Menores de la Guardia Civil en las CCAA.
- **Policía Local y Autonómica** en su caso. Unidades especializadas en Violencia de Género y características de sus programas.

✓ **Instituciones donde presentar la denuncia, la solicitud de Orden de Protección:**

- Policía Nacional, Guardia Civil, Policía Local, Fiscalía, Juzgados, equipos psicosociales, Unidades de Valoración Forense.
- Servicios de Atención a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual en los **Juzgados**.
- Orientación y asesoramiento Jurídico.
- Intérpretes de los Juzgados incluyendo Lenguaje de Signos.
- Puntos de Encuentro.

✓ **Ámbito de atención psicosocial. Servicios de atención directa a las mujeres:**

- Organismos de Igualdad de las CCAA: Ver en www.igualdadennlaempresa.es
- Concejalías de Mujer y Servicios Sociales de los **Ayuntamientos**. (acceso al Servicio telefónico ATENPRO). Información a Entidades Locales: atenpro@femp.es
- **Organizaciones de Mujeres**.
- **Casas de acogida**: información en Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas y los Servicios Sociales de los Ayuntamientos, centros de día, pisos tutelados.