

**Protocolo para la
Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual
y por Razón de Sexo en el Ámbito Laboral**



Previos: Exposición de Motivos. Compromiso EQUA

- Marco Normativo y Ámbito de Aplicación
- Objetivos y Bases de Aplicación del Protocolo

I.-Medidas y Acción Preventiva

1.- Tipos de Medidas que contempla el Protocolo

2.- Acción Preventiva contra el Acoso Sexual y/o por razón de Sexo

2.1.- Declaración de Principios

2.2.- Conceptos y Conductas constitutivas de Acoso Sexual o por Razón de Sexo

2.3.- Medidas o Actividades Preventivas

II.-Acción Proactiva

3.- Procedimiento Aplicable, Por no existir Plan de Igualdad Voluntario y Formalizado

3.1.- Fases del Procedimiento

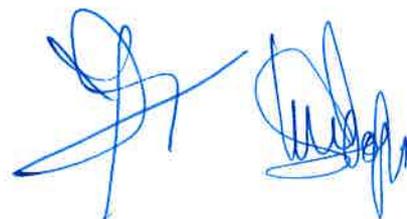
3.2.- Queja y Tramitación del Expediente de Acoso

3.3.- Resolución del Expediente de Acoso

3.4.- Seguimiento, Duración, Obligación de Cumplimiento y Entrada en vigor

4.- Procedimiento exclusivamente aplicable si la Entidad adoptara un Plan de Igualdad Voluntario y Formalizado

ANEXO Modelo de Denuncia



Previos: Exposición de Motivos. Compromiso EQUA

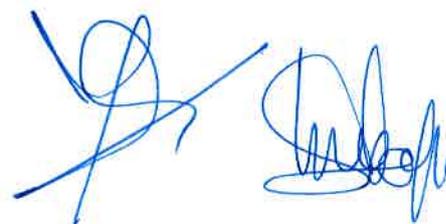
- Marco Normativo y Ámbito de Aplicación
- Objetivos y Bases de Aplicación del Protocolo

Exposición de Motivos

El Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo en el Ámbito Laboral que aquí presentamos, como es habitual, es de naturaleza reactiva. Esto es, busca soluciones a los casos de acoso que ya se han producido. Por ello, se hace necesario establecer también en este instrumento pautas de prevención ante estas graves situaciones que reflejan formas de violencia y discriminación en el seno de las empresas y de las Entidades en general. Para ello, será necesario, entre otras políticas y medidas aquí recogidas, una concienzuda consideración de los riesgos laborales psicosociales que suponen estas conductas de acoso. Todo ello, ubicado en el marco de la Perspectiva de Género. Se adopta este Protocolo bajo la cobertura de la legalidad vigente, especialmente la Ley orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

La Razón de ser de este Protocolo es amplia, destacamos aquí:

- Se hace eco de la necesidad de materializar el mayor número de garantías posibles para prevenir, sensibilizar y, en su caso atajar estas manifestaciones violentas y discriminatorias en el ámbito laboral.
- Deja constancia de la vulneración de los derechos fundamentales de quienes sufren este tipo de acoso, pues son actos discriminatorios por razón de sexo siendo contrarios a la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Su efecto es devastador sobre la integridad moral y psicológica además de la física.
- Cumple la función de sensibilizar a las personas trabajadoras y favorece la identificación de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Instrumentaliza de forma práctica el freno para situaciones que se están produciendo en momentos presentes permitiendo propuestas y adopción de medidas para actuaciones rápidas, confidenciales y con garantías para terminar con el acoso. El protocolo ofrece la posibilidad de proteger a presuntas víctimas durante el procedimiento.
- Contempla igualmente un procedimiento de "Advertencia" en caso de comportamientos considerados "inadecuados", comportamientos que sin llegar a situaciones más graves podrían derivar en ellas.



- Apuesta, por su operatividad y visión de futuro, recogiendo el procedimiento de actuación para el presente, donde la Entidad no cuenta con un Plan de Igualdad, voluntario, formalizado, pero dejando la puerta abierta a la posible adopción del mismo. Incluye así la cobertura correspondiente, si se diese el caso de tal adopción. Evitando así, dejar en este ámbito volátil unas contingencias tan delicadas como primordiales.

Compromiso de la Asociación para la Mediación Social EQUA en la Gestión del Acoso Sexual y/o por razón de Sexo

Reproduciendo literalmente, por su claridad y practicidad el modelo que facilita el Ministerio de Igualdad-Instituto de las Mujeres, así como adaptándolo en algunos aspectos a las necesidades propias de la Asociación:

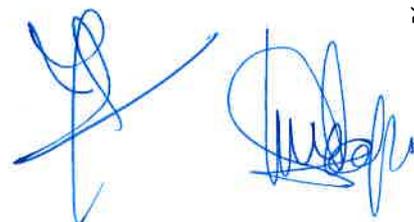
Con el presente protocolo, la Asociación para la Mediación Social EQUA, manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

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

Asimismo, la Asociación para la Mediación Social EQUA, asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las entidades a las que desplace su propio personal, así como a las empresas y organizaciones de las que procede el personal que trabaja en la Asociación para la Mediación Social EQUA. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas u organizaciones.

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

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



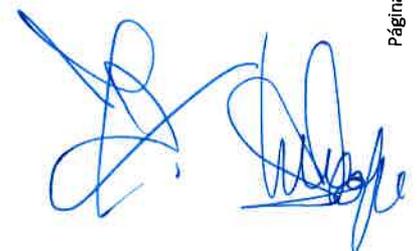
- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciber-acoso)
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

En todo lo anteriormente referido a la aplicación del protocolo en las situaciones señaladas quedan incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exige la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, la Asociación para la Mediación Social EQUA al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la Asociación-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

En Cádiz, a 12 de diciembre de 2023



Marco Normativo y Ámbito de Aplicación del Protocolo

❖ Marco Normativo

➤ En el Ámbito Nacional

La Constitución Española es la Norma que basa con más fuerza la lucha contra el Acoso sexual y por razón de sexo, del mismo modo que defiende todos los demás derechos fundamentales si son vulnerados. Estas manifestaciones de violencia y discriminación en el ámbito laboral vulneran un campo amplio de tales derechos. En España toda aquella Ley que defienda contra el acoso sexual o por razón de sexo lo hace desde el amparo de nuestra Norma Fundamental. Así, recoge la Constitución como Derechos Fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio, el derecho a la vida y a la integridad física y moral así como a no ser sometidos/as a trato degradante, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Recoge también la Constitución la obligatoriedad de los Poderes Públicos de garantizar que tales derechos estén protegidos de forma especial promoviendo todas y cada una de las medidas necesarias al respecto y especialmente asegurando la libertad y la igualdad de los individuos.

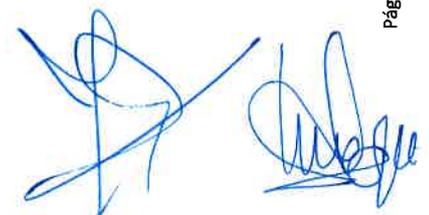
De forma específica, el artículo 10.1 de la Constitución impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

La Ley 3 / 2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (coloquialmente, ley de igualdad) inspira junto con la Constitución y normas menores, gran parte del establecimiento de los Protocolos contra el Acoso sexual y/o por razón de Sexo. Destaca especialmente su definición de estas conductas.

RD 901 / 2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su Registro y se modifica el RD 713 / 2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

En materias más concretas, como normativa Nacional, destaca:

- RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
- El Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo
- El RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y sanciones en el Orden Social
- El RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.
- La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.



Por otro lado, se encuentran Los Estatutos de Autonomía y el desarrollo Reglamentario de la normativa en Igualdad.

➤ **En el Ámbito Comunitario**

La Recomendación de la Comisión 92 / 131 / CEE, de 27 de noviembre, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo y que recoge un "Código de conducta "sobre las medidas para combatir el acoso y la violencia en el trabajo.

En el Marco comunitario, también son relevantes respecto al ámbito laboral:

- La Directiva 2006 / 54 / CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- La Comunicación de la Comisión sobre el Acoso y la Violencia en el trabajo

➤ **En el Ámbito Internacional**

Destacan:

El Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras

La Recomendación 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla

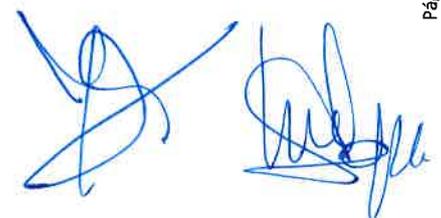
En todo caso, será de aplicación a este Protocolo íntegramente y a cuanto derive del mismo toda normativa vigente a tales efectos.

❖ **Ámbito de aplicación del protocolo**

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3 / 2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, toda empresa está obligada a establecer, entre otras medidas, cauces procedimentales específicos para las denuncias o reclamaciones que puedan formular las personas objeto de manifestaciones de violencia como el caso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo. Se habrán de adoptar procedimientos negociados.

El presente protocolo es de aplicación a todas las personas trabajadoras de EQUA independientemente de la modalidad contractual que les una a la Asociación.

Igualmente se aplicará este protocolo a toda aquellas personas que mantengan cualquier otro tipo de relación con la Asociación sea esta de la naturaleza que sea. Esto es, incluyendo aquellas no laborales



pero si de prestación de servicios o colaboración tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Se aplicará este protocolo a las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo o como resultado del mismo, así:

- 1) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo
- 2) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo
- 3) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora
- 4) En todo caso que estén relacionados con el trabajo, en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación.
- 5) Relacionadas con el trabajo, en el marco de las comunicaciones incluidas las que se lleven a cabo por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso)
- 6) En los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso o donde come, donde se le paga o donde utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y/o vestuario

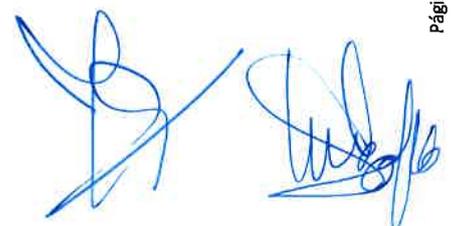
Objetivos y Bases de Aplicación del Protocolo

❖ Objetivos

Instaurar un Protocolo tiene como objetivo principal implantar e implementar las medidas necesarias y oportunas que permitan prevenir y combatir el acoso sexual y/o por razón de sexo, estableciendo un procedimiento de comunicación confidencial, accesible y rápido que permita gestionar las quejas o denuncias en el ámbito interno de la Entidad.

Entre otros los objetivos a alcanzar con este Protocolo pueden reflejarse en los siguientes:

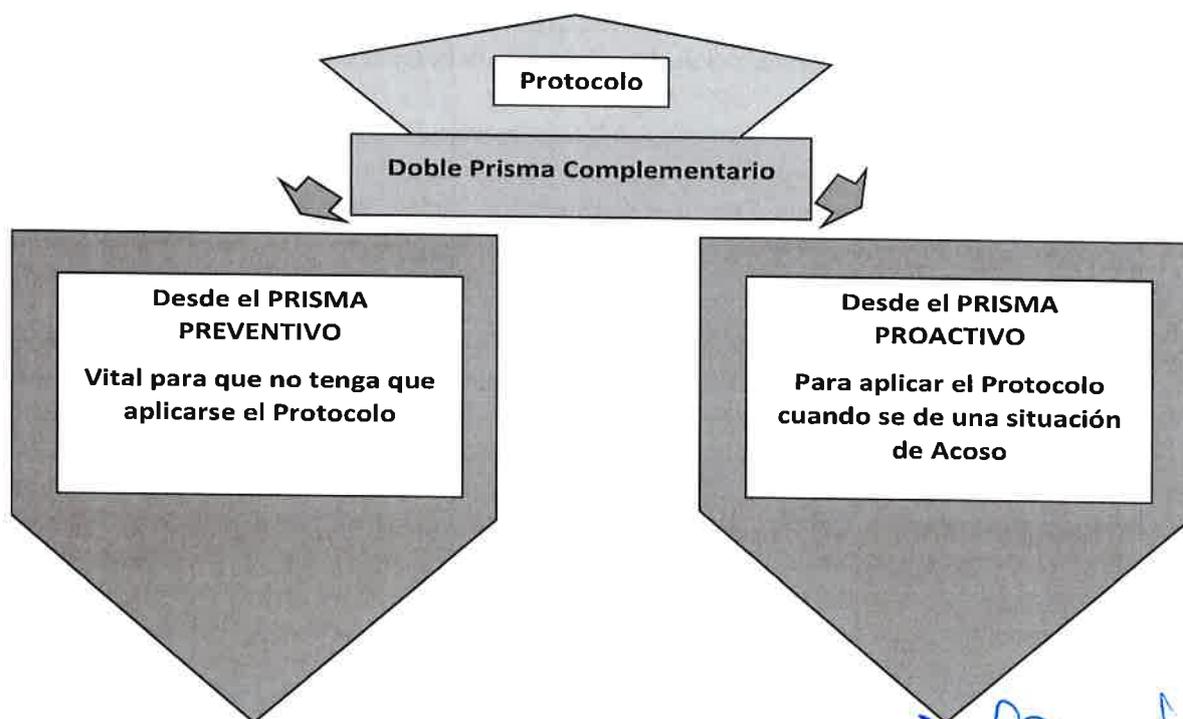
- 1) Manifestar la **Tolerancia Cero de nuestra Asociación** frente a las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo que puedan detectarse en cualquier ámbito de nuestra Asociación.
- 2) Las situaciones de Acoso referidas incluyen comportamientos físicos o verbales inadecuados que si bien por si mismos no se considerarían Acoso pero que, pudieran ser precursores del mismo o bien por si mismos son violentos, discriminatorios o que con base en la discriminación sexual o de sexo, atenten directamente contra cualquiera de los Derechos más Fundamentales de las personas como la intimidad, la libertad y seguridad así como la integridad física, moral o psicológica. Ante tales circunstancias la Tolerancia Cero se extiende.



- 3) Precisar cuánto sea necesario, para prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo. Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y por razón de sexo, así como los comportamientos descritos como inadecuados.
- 4) Identificar el Acoso en caso de que se produzca.
- 5) Facilitar a la víctima, a cualquier persona trabajadora o que presta sus servicios en la organización, a la representación de trabajadores y trabajadoras o a cualquiera que tenga conocimiento de la situación, el acceso al procedimiento para denunciar
- 6) internamente en el ámbito de la Entidad, el acoso, activando así la investigación, persecución y, en su caso, erradicación mediante la sanción de dichas conductas en el ámbito de EQUA.
- 7) Evitar la re victimización de la persona acosada por una mala praxis durante el proceso de investigación y denuncia.

❖ Bases de aplicación del Protocolo

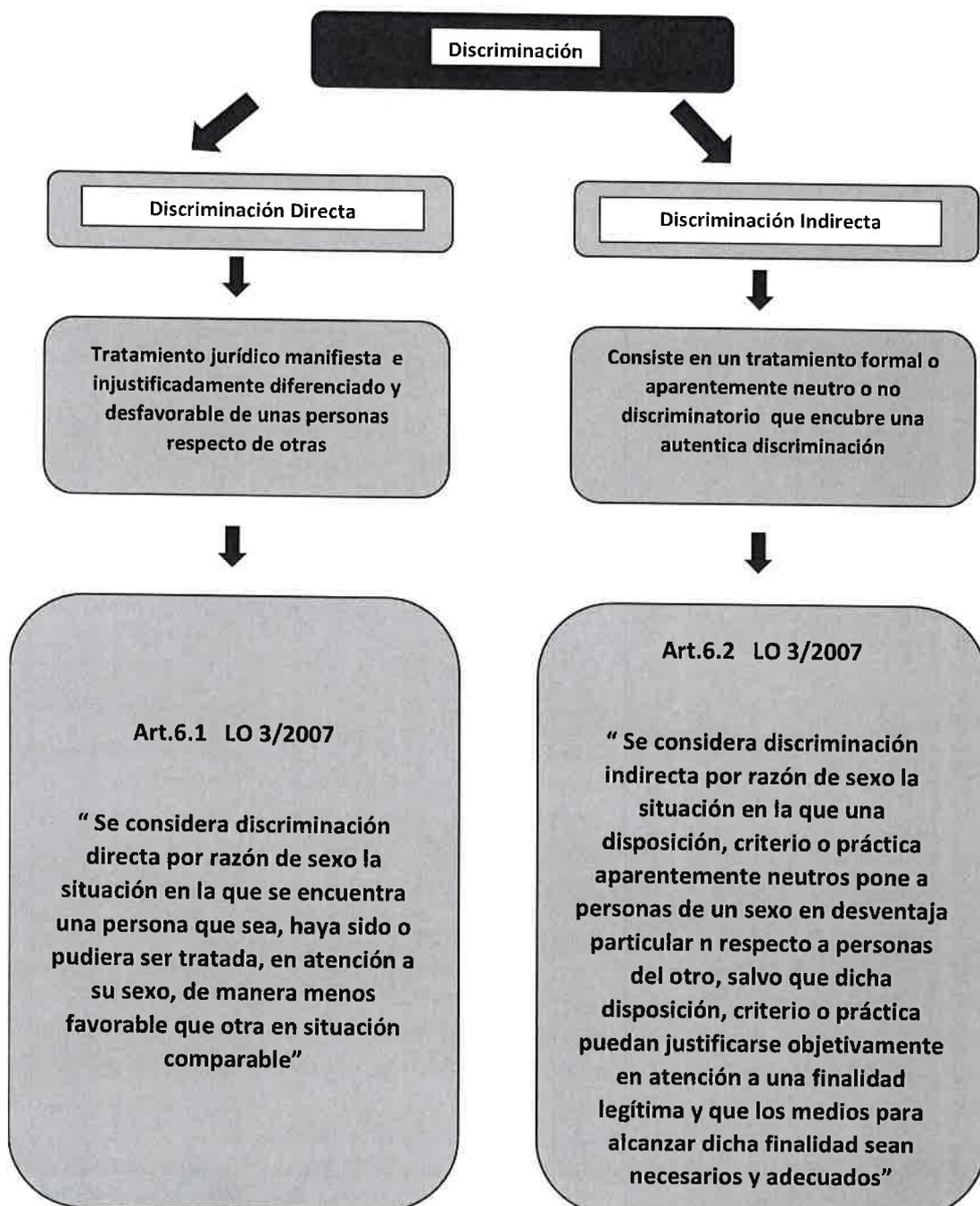
Primero: Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son manifestaciones violentas y discriminatorias; a su vez son riesgos laborales psicosociales donde, en gran medida afectan a la salud y seguridad de quienes los padecen. Estas contingencias deben ser cubiertas no sólo desde la acción una vez producida la situación de acoso, sino también desde la prevención para evitar que se den estas situaciones. Gráficamente puede representarse de forma sencilla como un Prisma Complementario.



Segundo: Como hemos señalado, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias por razón de sexo que tienen como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona trabajadora. Existen y se recogen en este protocolo dos tipos base de discriminación directa e indirecta. Ambos nos ayudaran a identificar estos comportamientos violentos en el ámbito laboral.

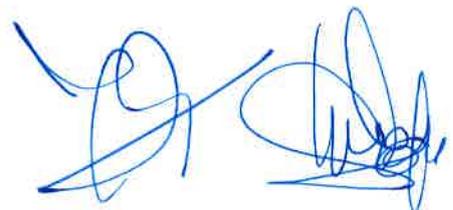
Con base en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva, LO 3/ 2007, distinguimos dos tipos de discriminación:

Discriminación Directa y Discriminación Indirecta



Tercero: La instrucción de un procedimiento como el establecido en éste protocolo es Responsabilidad de la Asociación exclusivamente. Y de establecerse en el propio protocolo, o si se diera el caso, participará la Representación Legal de las Personas Trabajadoras o la Presencia de Persona Responsable de Igualdad.

En éste protocolo, la *Persona Instructora designada ante la comunicación de una denuncia*, según los cauces establecidos, puede hacerse cargo de la investigación, elaboración de informes y adopción de medidas necesarias. Todo ello con la mayor celeridad, confidencialidad, protección de la identidad, imparcialidad, protección del derecho de defensa que exigen éstos procesos.



I.- Medidas y Acción Preventiva

1. Tipos de Medidas que contempla el protocolo

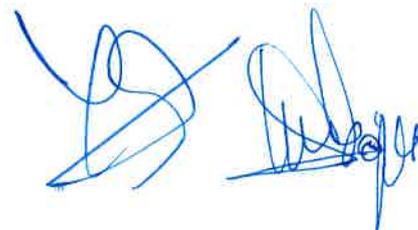
- a) **Medidas Preventivas:** con declaración de principios, definición de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de éstos tipos de acoso.
- b) **Medidas Proactivas o Procedimentales:** de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- c) **Identificación de Medidas Reactivas:** frente al acoso, y en su caso, el Régimen Disciplinario.

2. Acción Preventiva Frente al Acoso

2.1. Declaración de Principios

Los principios informadores y las garantías de aplicación del Protocolo que aquí se desarrolla, son los que siguen principalmente:

- Principio de protección de la intimidad y de la dignidad de las personas.
- Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de todas las personas implicadas.
- Principio de No re victimización.
- Principio de confidencialidad y protección de datos.
- Principio de colaboración: se habrá de informar del conocimiento de situación de Acoso Sexual y/o por razón de Sexo a los órganos competentes. Las personas citadas en el procedimiento tienen el deber de implicarse y prestar su colaboración.
- Prohibición de represalias (garantía de indemnidad)
- Principio de apoyo de personas formadas con la finalidad de garantizar el procedimiento.
- Principio de celeridad.
- Principio de reparación de la víctima y el entorno laboral



2.2. Conceptos y Conductas constitutivas de Acoso Sexual o Por razón de sexo

Definición de Acoso sexual.

De acuerdo con el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual *"cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo"*

Conductas constitutivas de Acoso sexual.

Podrían ser constitutivas de acoso sexual (entre otras, y analizadas en cada caso particular):

Conductas verbales: supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectos o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos indeseados por redes sociales; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajería instantánea, o en redes sociales, de carácter ofensivo y con claro contenido sexual. En general, cualquier conducta de *ciber-acoso* (utilización de medios de comunicación digitales para perseguir u hostigar a una persona o grupo de personas, a través de agresiones personales como amenazas o humillaciones)

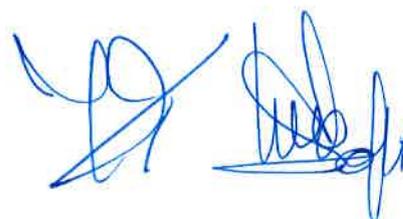
Comportamientos Físicos: contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso Sexual" quid pro quo" o chantaje sexual.

Dentro del acoso sexual, puede distinguirse el *chantaje sexual*, que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso, promoción o mantenimiento del empleo, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier persona trabajadora de la Asociación para



Mediación Social, EQUA, con independencia de su posición, o por terceras personas del entorno laboral.

Definición de acoso por razón de sexo

De acuerdo con el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, 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. Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio. Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

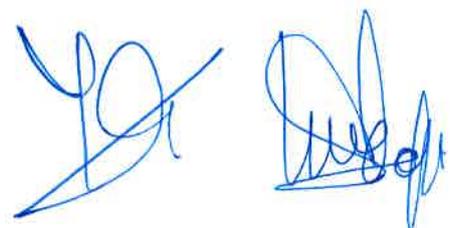
- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluri-ofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas.

El acoso por razón de sexo consiste en un ataque malintencionado, sistemático, y mantenido en el tiempo. Además, pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

- a) 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.

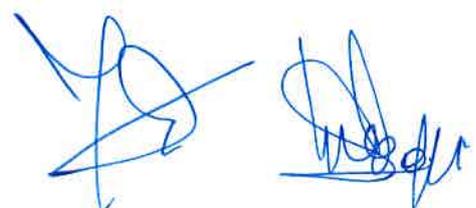


- b) La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, sus competencias, destrezas... (tales como: "mujer tenías que ser", "sólo vales para fregar", "mujer a tus tareas"...)
- c) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio)
- d) Negarse a atacar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.
- e) Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo.
- f) Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...)
- g) Tratar a las personas como si fueran menores de edad, como si fuesen personas dependientes, como si fuesen intelectualmente inferiores... (con la forma de hablar, de tratarla...), por razón de su sexo.
- h) Impartir órdenes vejatorias que tenga su causa en el sexo de la persona.
- i) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- j) Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- k) Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de sexo.
- l) Utilizar humor sexista.
- m) Conductas discriminatorias por razón del sexo.
- n) Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

Posibles manifestaciones de Acoso sexual y/o por razón de sexo.

En función del puesto de trabajo y la relación de la víctima con la persona agresora el acoso puede manifestarse de forma horizontal o vertical.

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



encuentren en distinto nivel jerárquico en la empresa. Pudiendo ser descendente o ascendente. -
Vertical-Descendente: Cuando la persona agresora desempeñe un cargo superior al de la víctima. -
Vertical-Ascendente: Cuando la persona agresora desempeñe un cargo inferior a la víctima.
Habitualmente este acoso suele ser colectivo, es difícil que el acoso vertical-ascendente sea individual, aunque excepcionalmente pueda ocurrir.

2.3. Medidas o Actividades Preventivas

El objetivo de estas medidas o acciones es principalmente la sensibilización de las personas trabajadoras en orden a la importancia de consolidar un ambiente de trabajo que sea respetuoso con la dignidad y la libertad de las personas. Del mismo modo estas acciones preventivas van dirigidas a fomentar valores de igualdad entre mujeres y hombres.

El acoso sexual y/o por razón de sexo es considerado FALTA MUY GRAVE sancionable por distintas normativas de referencia. La prevención en el ámbito laboral es responsabilidad de la empresa, que tiene obligación legal de promover condiciones de trabajo que eviten tales circunstancias y situaciones.

En virtud de la Ley de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, "L.O. 3/2007 se pueden establecer medidas, en su caso, negociadas con los/as Representantes de los/as trabajadores/as.

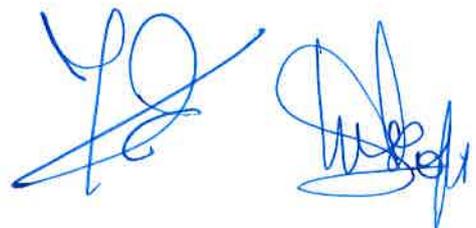
Nuestra Entidad, EQUA, promoviendo la **Tolerancia Cero**, ante el acoso sexual y/o por razón de sexo, está comprometida y decidida a contemplar como medidas de sensibilización, información y formación, las siguientes, en el ámbito de la Asociación:

2.3.1. Divulgación

La entidad **informará al personal** de la existencia de este Protocolo, de las conductas que se consideran acoso sexual y/o por razón de sexo, sobre los procedimientos previstos para presentar quejas, así como de las potenciales sanciones pertinentes.

Los instrumentos de divulgación serán, entre otros que se consideren oportunos, facilitar el protocolo junto con el manual de acogida en la Asociación, si este existiese, como parte del mismo, el envío de circular a toda la plantilla y su publicación en la web de la entidad así como en el tablón de anuncios.

En el documento de divulgación se harán constar los datos de contacto del Órgano Instructor, que se mantendrá actualizada.



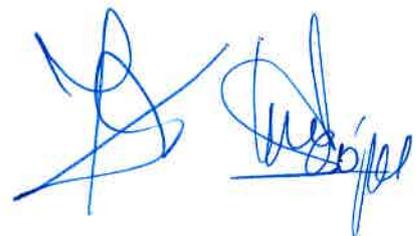
2.3.2. Formación

Así mismo, en el marco de la coordinación de actividades, se facilitará el presente Protocolo a toda empresa o entidad 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 Asociación en esta materia. Se garantizará que la política informativa y formativa de la Asociación para la Mediación Social, EQUA en materia de igualdad y de prevención de riesgos laborales incluya la formación adecuada en igualdad y prevención de la violencia en el trabajo, a todos los niveles (personas trabajadoras, directivas, mandos intermedios, y en su caso, representación del personal tanto unitaria, sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales). Del mismo modo y adaptando la Información necesaria y modo de su divulgación en atención a la relación que cada persona externa mantenga con la Entidad, se procederá a una Información-Formación suficiente para aquellas personas que no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

La formación incluirá, como mínimo, los siguientes aspectos:

- 1) La identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- 2) Los efectos que producen en la salud de las víctimas.
- 3) Los efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes lo padecen.
- 4) Los efectos negativos para la propia organización.
- 5) 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.
- 6) La prohibición de realizar actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo
- 7) Régimen disciplinario en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- 8) Responsabilidades en las que puede incurrir la Organización y, en particular, las derivadas de la relación laboral como desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
- 9) Procedimiento de actuación previsto en el Protocolo.

La Persona Instructora o quienes puedan llegar a serlo, así como, en su caso, la representación legal de trabajadores y trabajadoras quedan obligadas a seguir los cursos formativos que se organicen en

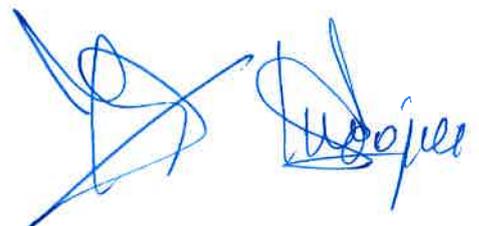


relación con esta materia. Así mismo, la Asociación EQUA promoverá acciones formativas para las personas trabajadoras con el fin de lograr una mayor sensibilización de dicho colectivo.

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.

2.3.3. Medidas de apoyo durante el Procedimiento de Acoso

Durante el procedimiento, la entidad se compromete a facilitar a las víctimas información sobre el acceso a servicios de apoyo psicosocial y/o acompañamiento para su recuperación, y en su caso, una efectiva y segura vuelta a su puesto de trabajo, garantizando que la situación de acoso haya finalizado de forma absoluta.



II.- Acción Proactiva

3.- Acción Proactiva aplicable al no existir Plan de Igualdad Voluntario Formalizado

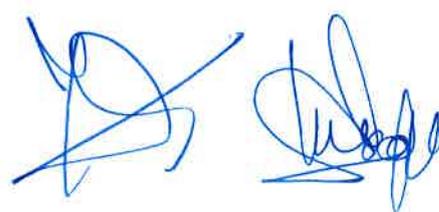
4.-Acción Proactiva exclusivamente aplicable si la Entidad adoptase Plan de Igualdad Voluntario Formalizado

En este Protocolo se recoge el Procedimiento para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y Por Razón de Sexo en el ámbito Laboral.

No existiendo en EQUA un Plan de Igualdad Formalizado se establece la aplicación del Procedimiento correspondiente a las entidades de menor tamaño o sin aquel. Aun así, con proyección de futuro, se incluyen las actuaciones o procedimiento a aplicar únicamente en caso de la Formalización de un Plan de Igualdad por la Asociación para la Mediación Social EQUA.

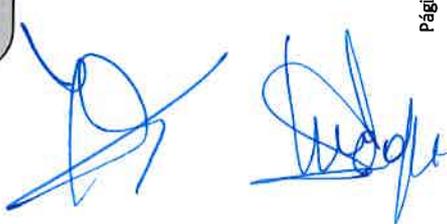
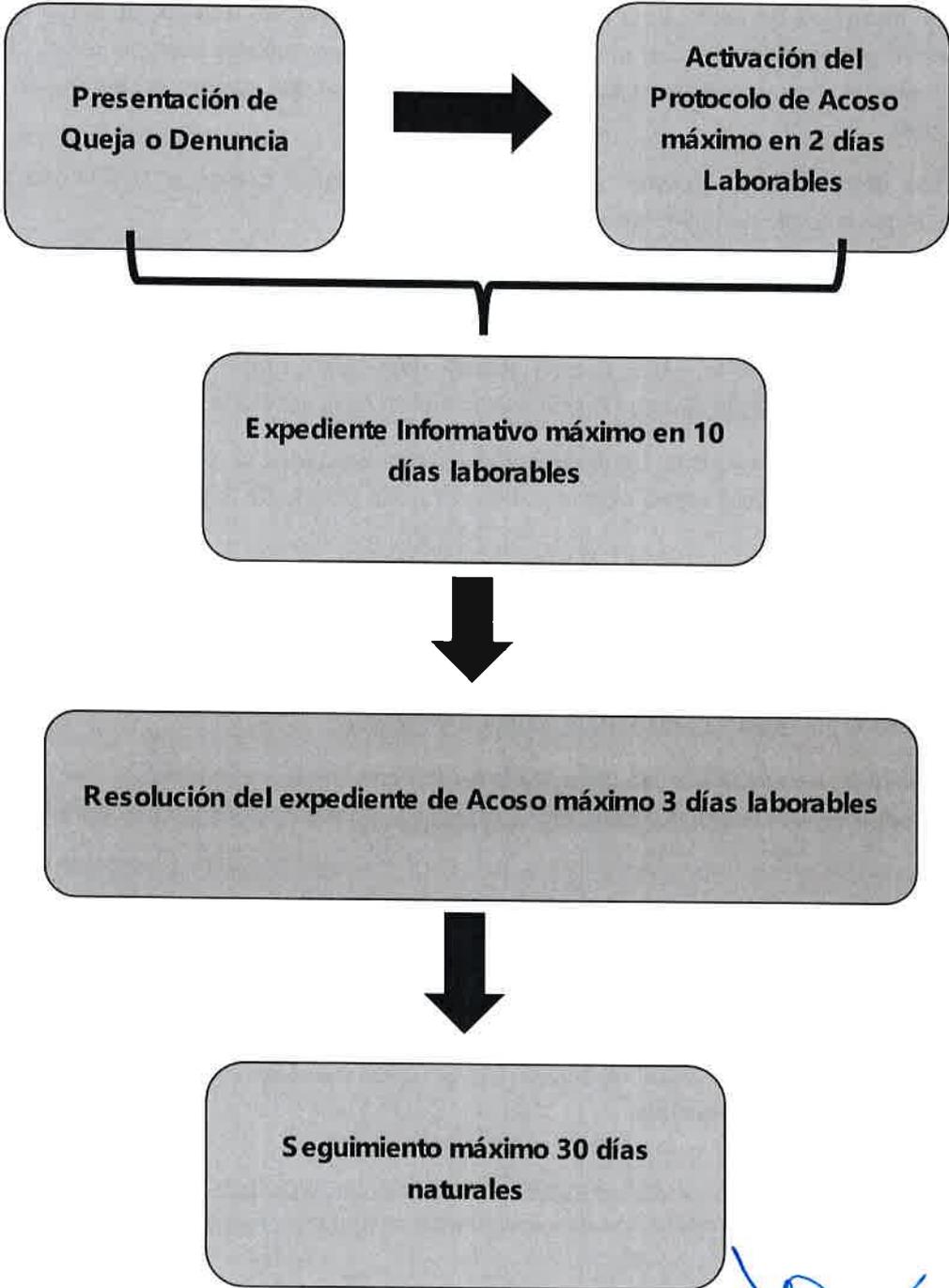
El Procedimiento actualmente aplicable, recogido en los apartados 3.1 al 3.4 de este Protocolo ha sido negociado con la Representación legal de las personas trabajadoras de la Entidad. En el caso de que la Asociación negociase un Plan de Igualdad, a la misma, se llevará una revisión de lo aquí negociado manteniéndose las directrices de este Protocolo en vigor hasta el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad Formalizado

El Procedimiento Interno, recogido en este Protocolo, no impide el derecho de la persona que denuncia como víctima a acudir y hacer valer sus derechos, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal



3.-Acción proactiva aplicable al no existir Plan de Igualdad Voluntario y Formalizado

3.1. Fases del Procedimiento



3.2.-Queja y Tramitación del Expediente

Como **Persona Instructora**, la Asociación para la Mediación Social EQUA designa a Irene López Luque (Presidenta), quien tramitará **cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento.**

Si se produce vacante, por ausencia, vacaciones, enfermedad u otra causa legal actuará como suplente, Tomás Vázquez Cobacho (Delegado de Personal).

Se informará de todo ello a la totalidad de la organización, a todas las personas trabajadoras que presten servicios en ella. Del mismo modo, se hará saber a todas esas personas, de forma clara, breve y precisa como pueden tramitarse y hacerse saber las quejas o denuncias a la persona instructora.

Las denuncias no pueden ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

Al respecto :

PRIMERO, se establece un **Correo Electrónico** a través del que se pueden presentar las denuncias o quejas de hostigamiento, de acoso sexual y/o por razón de sexo. Este correo es: prevencionacosoequa@gmail.com . A este correo sólo tendrá acceso la persona instructora.

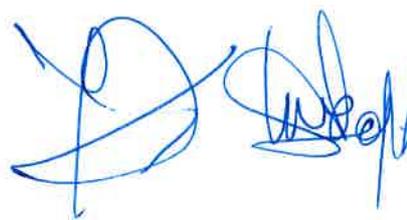
Las Quejas o Denuncias también podrán ser presentadas en papel en un sobre cerrado. El buzón que a estos efectos estará ubicado al efecto en la oficina de la sede principal de la Asociación EQUA.

SEGUNDO, Se garantizará la **Confidencialidad** cualquiera que sea la forma de presentación. La persona instructora, cualquiera que sea la queja o denuncia dará un Código Numérico a cada una de las partes afectadas. **Una vez recibida la queja o denuncia:**

- a) Cualquier denuncia o queja presentada tendrá presunción de veracidad
- b) En un máximo de 2 días laborables se activará el procedimiento para su tramitación.

Posteriormente, la Persona Instructora realizará en el término de 10 días laborales una **Investigación** rápida y confidencial durante la cual :

- a) Oír a las personas afectadas y testigos que se propongan y requerirá toda la documentación que sea necesaria sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.
- b) Se garantizará en todo caso la imparcialidad de la persona instructora, así, en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad alguna de las personas afectadas por



la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto deberá abstenerse de actuar y comunicarlo a la Directiva de la Asociación para su sustitución.

Si aun dándose tales causas, no se produjera la abstención, se podrá solicitar la recusación por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento.

TERCERO, Durante la tramitación del expediente se dará 1º audiencia a quien denuncia como víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes podrán ser acompañadas y asistidas por persona de su confianza. Estas personas deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

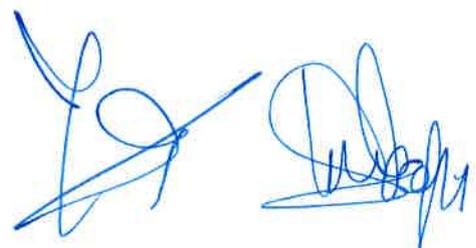
CUARTO, Sobre la Tramitación del Expediente, implícita y obligadamente :

- a) Habrà de ser lo más ágil y eficaz posible protegiendo en todo momento la confidencialidad y la dignidad de las personas y el derecho de contradicción de la persona denunciada.
- b) Se mantendrá una estricta confidencialidad. Todas las investigaciones internas, se llevaran a cabo con el debido respeto y tacto , con la persona que denuncia como víctima como con la persona denunciada, y en su caso, persona denunciante diferente a aquella. Ninguna de ellas podrá recibir un trato desfavorable por este motivo y en el caso de la persona denunciada habrá que presumir su inocencia.
- c) Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

QUINTO, A propuesta de quien instruye el procedimiento, **la Directiva adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso**. Estas medidas no pueden suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Independientemente de otras medidas cautelares, la Directiva de la Asociación para la Mediación Social, EQUA separará a la presunta persona acosadora de la que denuncia como víctima.

SEXTO, Finalizada la investigación, quien instruye elaborará un informe, recogiendo los hechos, los testimonios, las pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si entiende o no que existen indicios de acoso sexual o por razón de sexo.



Al respecto, la persona instructora:

a)	<p>Si, aun sin existencia de acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada, concurrencia de indicios de acoso, o situación de conflicto, que de seguir repitiéndose podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de EQUA, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.</p>
b)	<p>Si de la prueba practicada no se aprecian indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo</p>
c)	<p>Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la Entidad a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.</p>

SEPTIMO, En ningún caso, el procedimiento aquí descrito y ejecutable en el seno interno de la Entidad impide que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo le resulten adecuadas.

3.3.-Resolución del Expediente de

La Directiva de la Asociación para la Mediación Social EQUA, una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la persona denunciante como víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

En este contexto:

PRIMERO, La decisión finalmente adoptada se comunicará también a la persona responsable de prevención de Riesgos Laborales.

En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los Códigos Numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

SEGUNDO, En base al informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la Directiva de EQUA procederá a:

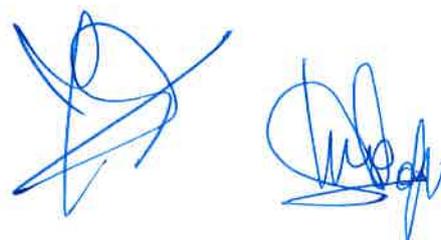
- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto
- b) Adoptar todas las medidas que estime oportuno en base a las sugerencias de la persona instructora del procedimiento de acoso. Como ejemplo de las decisiones a tomar :
 - Separar físicamente a la persona agresora de la víctima, cambiando de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o ubicación dentro de la empresa.
 - Si procede y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación o, en su caso el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

TERCERO, Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrá en cuenta las siguientes:

- a) Traslado, desplazamiento, cambio de puesto , jornada o ubicación
- b) La suspensión de empleo y sueldo
- c) La limitación temporal para ascender
- d) El despido disciplinario

CUARTO, Si la sanción a la persona agresora no es la extinción del vínculo contractual, la Directiva de la Asociación para la Mediación Social, EQUA, mantendrá un deber activo de vigilancia respecto de esa persona trabajadora a reincorporarse si se trata de una suspensión o en su nuevo puesto de trabajo si se trata de un cambio de ubicación.

Sin embargo, **el cumplimiento de erradicar el acoso no finaliza con la mera adopción de la medida**, siendo necesaria la vigilancia o control por parte de la Entidad además del cambio de puesto o la mera suspensión.



QUINTO, La Directiva de EQUA tomará las **Medidas Preventivas necesarias** para que no se vuelva a repetir la situación reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

Entre otras:

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

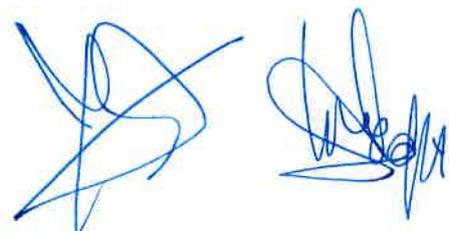
3.4.-Seguimiento, Duración, Obligación de Cumplimiento y Entrada en Vigor

3.4.1-Seguimiento

Cerrado el expediente y en un plazo no superior a 30 días naturales, la persona que tramita e investiga la Queja, Irene López Luque (Presidenta), está obligada a realizar un seguimiento sobre el cumplimiento de lo acordado, esto es, de las medidas adoptadas.

Si los hechos causantes del procedimiento siguen produciéndose lo que resulta del informe de seguimiento: éste recogerá la propuesta de medidas a adoptar al respecto y también se analizará si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso.

El informe de seguimiento se remitirá a la Directiva de la Asociación para que adopte las medidas necesarias. También se remitirá, en su caso, a la representación legal de las personas trabajadoras y a las personas de prevención de riesgos laborales. Ello siempre con la debida confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas a través de los Códigos Numéricos.



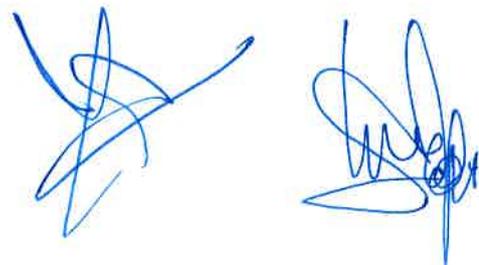
3.4.2-Obligatoriedad de Cumplimiento y

Este Protocolo, todo su contenido, es de obligado cumplimiento. Su entrada en vigor, lo será desde el momento de su comunicación a las personas trabajadoras de la Asociación para Mediación Social, EQUA., manteniéndose vigente durante 4 años.

En cualquier caso, el Protocolo habrá necesariamente que llevar a cabo una **Revisión y Adecuación** en los casos siguientes:

- a) A lo largo de su vigencia, en cualquier momento. Se lleva a cabo la revisión o Adaptación para reorientar el cumplimiento de sus objetivos de previsión y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo.
- b) Si a lo largo de su vigencia la Entidad formaliza un Voluntario Plan de Igualdad.
- c) Cuando sea manifiesta su falta de adecuación a los legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- d) En los su puesto de Fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Entidad y ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Empresa, sus métodos de trabajo o su organización.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la Asociación por discriminación por razón de sexo o sexual o determinar la falta de actuación del Protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

El Procedimiento Interno , recogido en este Protocolo, no impide el derecho de la persona que denuncia como víctima a acudir y hacer valer sus derechos, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o



4.-Acción Proactiva exclusivamente aplicable si la Entidad adoptase Un Plan de Igualdad Voluntario y Formalizado

4.1.-Comisión Instructora

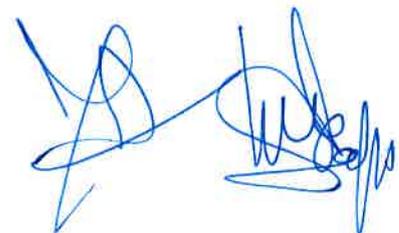
Para los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo la Asociación para la Mediación Social EQUA constituye una Comisión Instructora y de Seguimiento (C.I.) que queda conformada por la misma Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en vigor de nuestra Entidad o en su defecto por un Comisión creada ad hoc de forma negociada con representación por parte de la Directiva de la Asociación y por parte de las personas trabajadoras. Así, queda conformada, en la fecha de firma por Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Para Salvaguardar la prioritaria Confidencialidad, las personas que componen esta Comisión serán fijas. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente cualquiera de las personas reseñadas como tales de modo predeterminado

Lo reseñado más arriba, así como todo lo relativo a la , para en su caso contemplada, aplicación de esta Acción Proactiva como opción en este Protocolo para el caso de Adopción por la Entidad de un Plan de Igualdad Voluntario y Formalizado, quedará detalladamente recogido en documento adjunto, el cual se unirá a la revisión necesaria del propio protocolo y a la adicción a la Negociación del mismo Plan de Igualdad referido.

En orden al **cumplimiento exhaustivo** de sus deberes, **sobre la Comisión Instructora se ha de tener en cuenta:**

- a) Tendrá la misma vigencia que el Plan de Igualdad, 4 años.
- b) La imparcialidad ha de regir las acciones de las personas componentes de la Comisión Instructora del Procedimiento, de este modo, deberán abstenerse de actuar si se da/n alguna/s de las siguientes circunstancias :
 - Parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna de las partes afectadas por la investigación
 - Amistad íntima, enemistad manifiesta
 - Interés directo o indirecto en el procedimiento concreto.



Si aun dándose estas causas no hubiera abstención, podrá solicitarse por toda persona afectada por el procedimiento la recusación de dicha persona o personas de la Comisión.

- c) Independientemente de la publicación y difusión que corresponde a la totalidad de este Protocolo, se dará la Difusión Pertinente y Necesaria a la existencia, composición y funcionamiento de la Comisión Instructora, así como al Procedimiento para realizar quejas, denuncias o información relativas a Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo.

Como funciones propias de la Comisión Instructora, inicialmente, ha de apuntarse:

Primero, adicionalmente, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa para su acompañamiento en la instrucción del Procedimiento. Ello podrá darse en caso de acuerdo propio o solicitud de alguna de las personas afectadas.

Segundo, se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado conforme al procedimiento establecido en este Protocolo.

Tercero, de forma inmediata y minuciosamente se investigará cualquier queja, información o denuncia relativos a un comportamiento que pudiera llegar a considerarse acoso sexual o por razón de sexo o que por sí mismo pudiera considerarse inadecuado. Todo ello se llevará a cabo de forma:

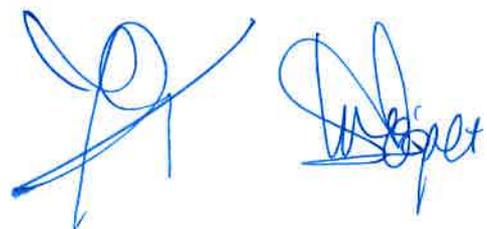
- Total y plenamente confidencial
- Sobre la base de cómo puede afectar a la intimidad y honorabilidad de las partes afectadas
- De forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas

Cuarto, Se hará cargo e intervendrá tanto en los procedimientos formales como en los informales.

Quinto, Las decisiones en el seno de la Comisión Instructora de Acoso, se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y en su defecto, por mayoría.

4.2.-Procedimiento

Según lo preestablecido en este Protocolo, se hace necesario fijar una vía para las denuncias, una vía, como se ha dicho, segura, confidencial, rápida y accesible para las víctimas y/o informantes. Una vía, a través de la cual se puedan poner en conocimiento presuntos hechos de Acoso Sexual y/o Razón de Sexo o bien comportamientos inadecuados que podrían llevar a aquellos.



4.2.1.-Inicio del Procedimiento: la Queja y Denuncia

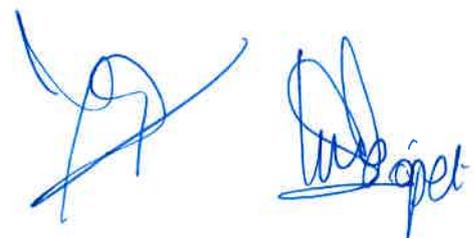
En caso de tener información o ser personalmente objeto de situaciones que podrían ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, o bien de comportamientos claros o ambiguos que sin llegar a la gravedad del acoso aparecen con posibilidades de que pudieran llevar a aquellos, así como que por sí mismos son violentos, discriminatorios o que con base en la discriminación sexual o de sexo atenten directamente contra cualquiera de los Derechos más Fundamentales de las personas como la intimidad, la libertad y seguridad así como la integridad física, moral o psicológica. Se hace imprescindible e ineludible la presentación de la correspondiente queja, denuncia o información para el inicio del Procedimiento, este no se abrirá si no existe comunicación expresa de los hechos dejando constancia de su denuncia, Queja o Información. Esta se llevará a cabo en el modelo oficial facilitado en este Protocolo como ANEXO y bien a través del correo electrónico habilitado para ello netamente confidencial o por canal interno en sobre cerrado en buzón de la sede central. En ambos casos el/la destinatario/a de esta comunicación mantendrá la identidad de las personas implicadas mediante la asignación desde el inicio de apertura de expediente (desde la recepción de la comunicación por una o las dos posibles modalidades: correo electrónico o por escrito por la vía interna establecida, en sobre cerrado, al efecto).

La Comunicación de la queja, denuncia o información, será secreta pero no anónima.

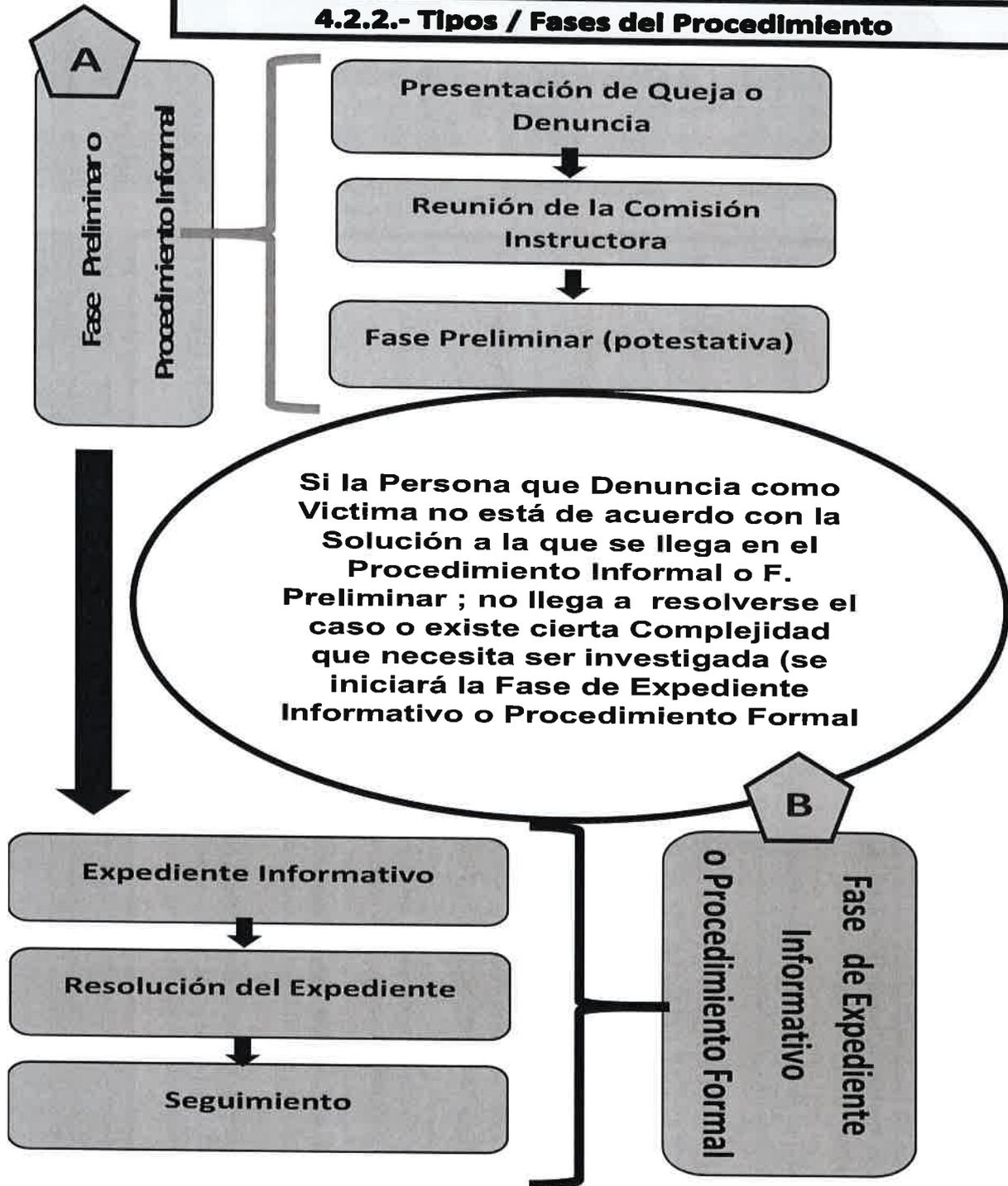
Solamente la/s persona/s Instructoras del Expediente tendrán acceso al contenido de las quejas, denuncias o de la información enviadas tanto por vía mail como por vía escrita, interna. Esto se refiere a la persona que encargada de tramitar el expediente y a la totalidad de la Comisión Instructora. Esta comunicación se pondrá de forma inmediata en conocimiento de la Directiva de EQUA.

Para guardar la confidencialidad en todas sus vertientes, se asignará desde el momento de recepción de la comunicación, un número de expediente a la misma y un código numérico personal a cada una de las partes interesadas. Se señalarán además de en el expediente interno al efecto, en el mismo documento recepcionado con la comunicación de la queja, denuncia e información presentada por la persona agraviada y/o acosada.

Se adjunta como **Anexo** a este Protocolo el **documento de Comunicación de Queja, denuncia o información**.



4.2.2.- Tipos / Fases del Procedimiento

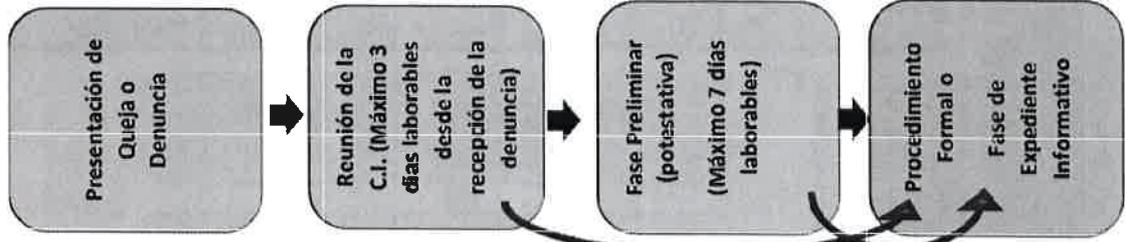


4.2.2.A-Procedimiento Informal o Fase Preliminar

El Procedimiento Informal o Fase Preliminar, tendrá una duración máxima de 7 días laborales desde la recepción de la queja o denuncia por la Comisión Instructora (C.I.) y durante el mismo :

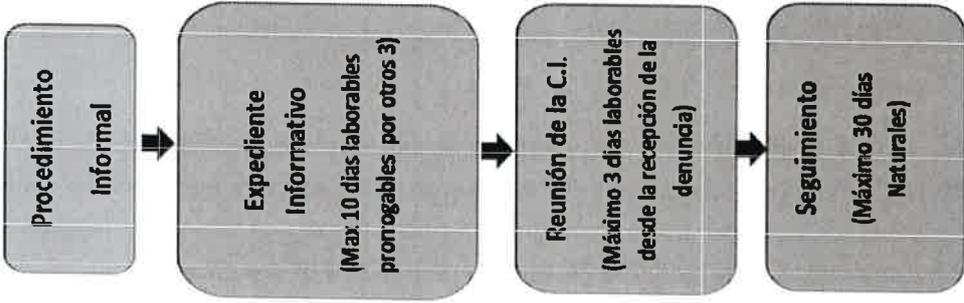
- 1) Se asignarán en el expediente de acoso **Códigos Numéricos Aleatorios** a las partes desde el inicio para **proteger su identidad** (a todas las personas intervinientes, incluidas informantes, testigos..etc)
- 2) **Con la Intervención de la Comisión Instructora (C.I) se puede llegar a una solución aceptada por ambas partes dándose por finalizado el Procedimiento Informal y el Expediente de Acoso** sin necesidad de pasar al Procedimiento Formal o Fase de Expediente Informativo.
- 3) Si no se pasa al **Procedimiento Formal** o Fase de Expediente Informativo se **levantará Acta de la Solución** adoptada en esta Fase Preliminar y se informará a la Dirección de la Empresa
- 4) Si no se llega a un **Acuerdo válido para la persona que denuncia como víctima se puede pasar al Procedimiento Formal** o Fase de Expediente Informativo para llevar a cabo un análisis / investigación más completa y pormenorizada.
- 5) Del mismo modo el **Procedimiento Informal puede obviarse por la propia Comisión Instructora (C.I.)** si esta considera desde un inicio, que **existe cierta complejidad** que requiere especial atención e investigación.
- 6) La **Comisión Instructora de la Asociación para la Mediación Social EQUA es la propia Comisión Negociadora del Plan de Igualdad** en el que se circunscribe, por tanto, se **entiende esta informada** de cuanto se requiere que aquella le informe.
- 7) **Todas las personas integrantes de la Comisión Instructora deberán guardar sigilo** sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso para guardar la Confidencialidad no se utilizarán los datos personales sino los **Códigos numéricos asignados a cada una de las partes y personas intervinientes** desde el inicio del proceso en el expediente de acoso

El Procedimiento Interno ,Informal o Formal, recogido en este Protocolo, no impide el derecho de la persona que denuncia como víctima a acudir y hacer valer sus derechos, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal



4.2.2.B- Procedimiento Formal o Fase de Expediente Informativo

Si la causa no se puede resolver o no se archiva en el Procedimiento Formal (Fase Preliminar) PASA AL PROCEDIMIENTO FORMAL O DE EXPEDIENTE INFORMATIVO



En el Procedimiento Formal o Fase de Expediente Informativo :

- 1) La investigación de la Comisión Instructora (C.I.) debe ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.
- 2) La Comisión Instructora oír a las personas afectadas, la persona que denuncia como víctima y en su caso a la presunta persona agresora y los/as testigos que se propongan, celebraran reuniones o requerirán cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.
- 3) Las personas requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.
- 4) La Comisión Instructora (C.I) podrá, a su criterio, solicitar ayuda/ informes a los Servicios de Prevención.

El Procedimiento Interno ,Informal o Formal, recogido en este Protocolo, no impide el derecho de la víctima a denunciar, a acudir y hacer valer sus derechos, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal



4.2.3.-Tramitación del Procedimiento Formal o Fase de Expediente

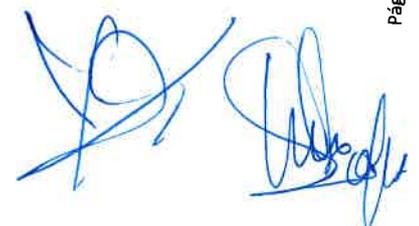
En aras del cese inmediato de las circunstancias de acoso la directiva de EQUA **mediante propuesta de la Comisión instructora del Expediente (C.I.) tomará las medidas cautelares necesarias**. Las condiciones laborales de las personas implicadas no pueden verse alteradas por tales medidas de forma definitiva y permanente llevando a perjuicios por sus efectos.

La separación de la víctima de la persona presunta acosadora es una medida obligatoria, ineludible y con independencia de las otras medidas cautelares que pueda tomar La Directiva de la Asociación.

Durante la Instrucción del Procedimiento, la C.I podrá contar con asesoramiento externo especializado en la materia.

A concretar sobre la **Tramitación del Expediente de Acoso**:

- **Se da Audiencia a la víctima** en primer lugar y posteriormente a la persona presunta acosadora.
- **Ambas partes pueden estar representadas** tanto de forma legal y/o sindical como por persona de confianza. Las personas representantes quedan bajo la obligatoriedad de confidencialidad y ligadas en iguales causas de abstención y recusación que las que componen la Comisión Instructora.
- La **confidencialidad y la protección de la intimidad** de las personas han de presidir todo el procedimiento y proceso. Todas las actuaciones habrán de ser diligentes y protegerán la seguridad de una de las personas afectadas y/o colaboradoras. Estas en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por su participación en la causa, sea cual fuere tal participación.
- La **prudencia, cautela y consideración** para con las personas habrá de seguirse en las investigaciones internas manteniendo intacto el respeto a todas las personas afectadas.
- En caso de **vulneración de Derechos Fundamentales** ha de existir concurrencia de indicios según las condiciones de la normativa laboral existente, vigente y de aplicación, para determinar la prueba de culpabilidad de la persona denunciada.
- **La Comisión Instructora tomará las decisiones** de forma consensuada si fuera posible, en caso contrario, por mayoría.
- **Llegada la investigación a su fin**, la Comisión Instructora (C.I.) recogerá en Acta los hechos, los testimonios y las pruebas practicadas y/o recabadas.
- **El plazo máximo de duración de la Fase de Expediente Informativo** será de 10 días laborales prorrogable por otros 3.
- En el mismo Acta, **la C.I. determinará si entiende que existen indicios o no de Acoso Sexual o por Razón de Sexo**.



En este punto, podríamos ver :	
a)	Si, aun sin existencia de acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada la C.I instará igualmente a la Directiva de EQUA a adoptar medidas que se consideran pertinentes respecto de la situación, contemplando necesariamente mínimos como la advertencia o la amonestación.
b)	Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso , la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo
c)	Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso , en las conclusiones del acta , la C.I instará a la Directiva de la Asociación a adoptar las Medidas Sancionadora oportunas. En caso Muy Grave, la C.I podría proponer el Despido Disciplinario de la Persona Agresora

4.2.4.-Resolución del Expediente de Acoso

Habiendo llegado la Comisión Instructora a conclusiones determinadas recogidas en Acta, habrá de comunicarlas de forma inmediata a la Directiva de la Asociación, el único órgano capacitado para decidir sobre la Resolución Final del Expediente de Acoso,

La Directiva, en el plazo de 3 días habrá de tomar la Decisión definitiva resolutoria y comunicarla por escrito a la víctima, la persona denunciada y la propia Comisión Instructora. Estas deberán guardar sigilo al respecto.

En orden a tomar su decisión. La Directiva de la Entidad, una vez recibida el Acta de Conclusiones de la C.I. podrá levantar acta archivando las actuaciones o imponer medidas determinadas que entienda oportunas a raíz de las sugerencias de la Comisión Instructora.

En caso de que La Directiva de EQUA considere quela persona, presunta acosadora, ha incurrido en conductas y/o creado situaciones que suponen o pudieran suponer circunstancias concretas y expresas de Acoso Sexual o por Razón de Sexo de forma independiente de las medidas sancionadoras aplicables a estas circunstancias que podría imponer la Entidad a través de su órgano directivo, siguiendo lo establecido en este Protocolo como "Medidas Sancionadoras" queda aquí requerida y es de obligado cumplimiento así como prioritaria la actuación urgente de separar a la víctima de la persona que la ha agraviado y/o acosado en la medida que fuera o fuese. En este sentido es especialmente importante que no se podrá bajo ningún concepto, obligar a la víctima a cambiar de ubicación, puesto de trabajo u horario y/o condición laboral semejante sin su consentimiento expreso.

La Resolución del Expediente de Acoso, llevará consigo la imposición o no de sanciones a la persona finalmente considerada o no acosadora y/o titular o no de conductas indebidas. Ello en estimación de las conclusiones expuestas en Acta recogidas y provenientes de la Comisión Instructora en inicio y de la Directiva de EQUA en sede Resolutoria.

Tomando como base las Medidas Sancionadoras preestablecidas en este Protocolo, La Asociación para la Mediación Social, **EQUA a través de su Directiva adoptará sancionar en dimensiones proporcionales a los hechos** teniendo presente, en su caso, lo establecido por la normativa laboral aplicable y vigente.

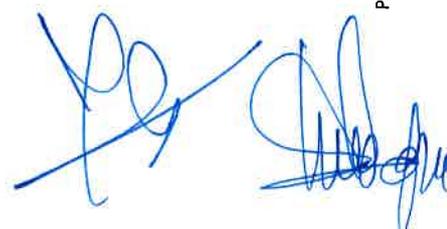
Del mismo modo y en el mismo momento **la Directiva adoptará las medidas preventivas necesarias** para que no vuelva a repetirse situación semejante o parecida, realizando un ejercicio de prospección lo más completo y amplio posible.

4.2.5.-Seguimiento del Expediente de Acoso

Las medidas adoptadas en la Resolución del Expediente de Acoso serán objeto de un seguimiento por parte de la Comisión Instructora para con la seguridad de que se han cumplido y el conocimiento de sus resultados.

El Acta de Seguimiento de la Comisión Instructora:

- 1) **Si se constata que la situación, los hechos o actuaciones** objeto del Expediente de Acoso siguen produciéndose recogerá las medidas oportunas a tomar al respecto.
- 2) **Igualmente, tomará en consideración y evaluará** si se han implantado con base en el expediente del que realizan el seguimiento, las correspondientes **medidas preventivas y sancionadoras** decididas al efecto. Todo ello, siempre bajo la exigida y estricta confidencialidad del procedimiento en orden a los datos personales de las personas afectadas por el expediente de acoso.
- 3) **La Comisión Instructora deberá remitir este Acta a** la Directiva de EQUA, la Representación legal de las personas trabajadoras, a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad como órgano diferenciado de sí misma y rectora del Plan de Igualdad al que se circunscribe este Protocolo, y en su caso a la o las personas responsables de la Prevención de Riesgos Laborales.



4.3.-Medidas Sancionadoras

Ante la Resolución por la Directiva de la Asociación de la Existencia de Actos Punibles, independientemente de que se tenga presente la normativa laboral aplicable, en este Protocolo, se recogen como estimables y de posible imposición **las siguientes Sanciones**, teniendo en cuenta el principio de proporcionalidad:

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

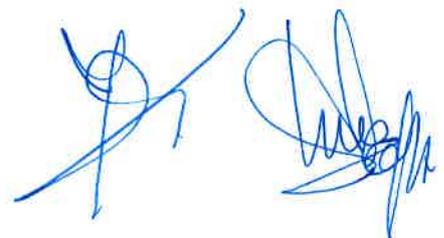
Salvo el caso de despido disciplinario:

- **La directiva de EQUA mantendrá una vigilancia y control estrictos**, tiene el deber activo de ello respecto a la persona agresora al incorporarse tras, en su caso, de una suspensión o en su nuevo puesto de trabajo o ubicación.
- **Las medidas que han de terminar con los hechos/acciones de Acoso que trata el Expediente no finalizan con la sanción impuesta**, la situación requiere ser monitorizada cuidadosamente y de forma continuada; **requiere un control permanente** hasta la certeza de su absoluta extinción.

La sanción impuesta irá acompañada de la obligación de asistencia a un curso formativo con el contenido mínimo establecido en este protocolo. El curso formativo, jornada, seminario, etc., tendrá una duración mínima de 60 horas y se realizará fuera del horario laboral sin que sean computables como tiempo trabajado.

4.4.-Vigencia, Seguimiento, Evaluación y Revisión

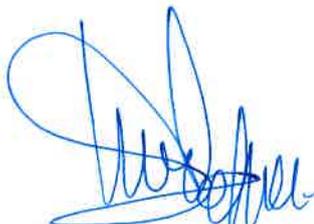
Este **Procedimiento, en caso de su aplicación** conforme a todo lo anteriormente expuesto **es de obligado cumplimiento y entrará en vigor** en la fecha prevista Plan de Igualdad o en su defecto a partir de su comunicación por parte de la Representación de las personas trabajadoras, quienes la habrán acordado previamente, a la Plantilla de la Asociación utilizando los canales habituales de comunicación en EQUA, manteniéndose en vigor por un periodo máximo de 4 años.



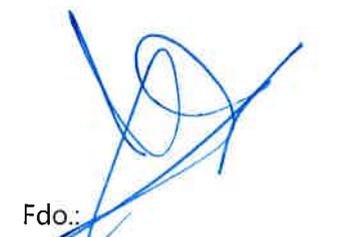
Su Seguimiento y Evaluación serán los establecidos en o para el Seguimiento y la Evaluación del Plan de Igualdad en vigor y, en su defecto, la Comisión Instructora de los Expedientes de Acoso asumirá tales funciones por si misma o delegándolas total o parcialmente en una Comisión diferente creada ad hoc que como mínimo llevará a cabo una Evaluación intermedia y otra final.

Este Protocolo, se Revisará:

- 1) **Para reorientar sus objetivos de prevención y actuación** frente al acoso sexual o por razón de sexo. Se revisará en cualquier momento.
- 2) **Cuando su falta de adecuación** a los requisitos legales y reglamentarios sea manifiesta.
- 3) **Cuando resultare insuficiente** como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo.
- 4) **En los supuestos de** fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de EQUA y ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Asociación, sus métodos de trabajo u organización.
- 5) **Cuando una resolución judicial condene a la Asociación** por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del Protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.



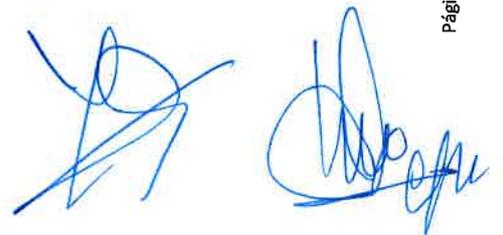
Fdo.:
D^a. Irene López Luque
(Presidenta)



Fdo.:
D. Tomás Vázquez Cobacho
(Delegado de Personal)

ANEXO

Documentos de Comunicación de la Queja, denuncia, comunicación o Reclamación



MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA EMPRESA ASOCIACIÓN PARA LA MEDIACIÓN SOCIAL, EQUA (Persona Acosada)

Nº expediente: _____

Código interviniente: _____

1. Persona que ha sufrido el acoso

Nombre y Apellidos:

D.N.I.:

Puesto:

Tipo de contrato/ Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

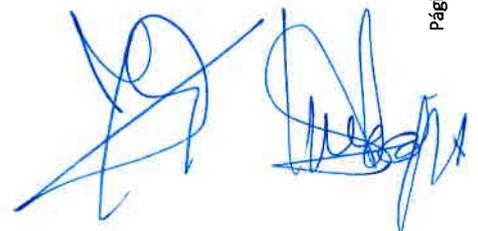
2. Datos de la persona agresora

Nombre y Apellidos:

Grupo/ Categoría profesional/ Puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:



3. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:
Haga clic aquí para escribir texto.

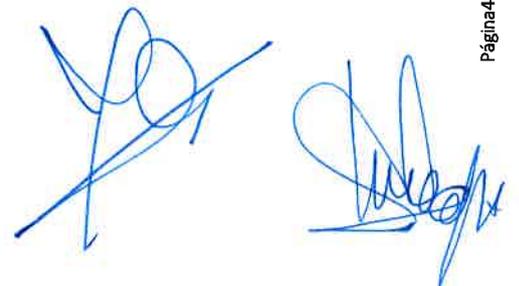
4. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:
Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

5. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de los hechos relatados, frente a _____, y se inicie el procedimiento oportuno previsto en el protocolo de la entidad.

A la atención de la persona /Comisión instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la Asociación para la Mediación Social EQUA.



MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA EMPRESA ASOCIACIÓN PARA LA MEDIACIÓN SOCIAL, EQUA (Persona Interviniente)

Nº expediente: _____

Código interviniente: _____

1. Persona interviniente

Nombre y Apellidos:

D.N.I.:

Vinculación con la persona acosada:

Teléfono:

Email:

2. Persona que ha sufrido el acoso

Nombre y Apellidos:

Empresa y puesto de trabajo:

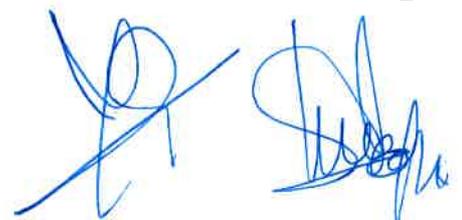
3. Datos de la persona agresora

Nombre y Apellidos:

Grupo/ Categoría profesional/ Puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:



4. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:
Haga clic aquí para escribir texto.

5. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya otros testigos, indicar nombre y apellidos:
Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

6. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de los hechos relatados, frente a _____, y se inicie el procedimiento oportuno previsto en el protocolo de esta entidad.

A la atención de la persona/Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la Asociación para la Mediación Social EQUA.

