

CIMNE^R



**Protocolo de prevención y actuación ante el
acoso sexual, acoso por razón de sexo,
orientación sexual, identidad de género o
expresión de género**

**CIMNE – Centre Internacional de Mètodes
Numèrics a l'Enginyeria**

Contenido

1. EL POR QUÉ DEL PROTOCOLO	3
1.1. INTRODUCCIÓN	3
1.2. COMPROMISO DE CIMNE	3
2. LEGISLACIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
2.1. LEGISLACIÓN	4
2.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
3. OBJETIVOS	6
3.1. OBJETIVO GENERAL	6
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	6
4. CONCEPTOS Y DEFINICIONES	7
4.1. ACOSO SEXUAL	7
4.1.1. ACOSO VERBAL	7
4.1.2. ACOSO NO VERBAL	7
4.1.3. ACOSO FÍSICO	7
4.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	8
4.3. ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO	8
4.4. SEXO	8
4.5. IDENTIDAD DE GÉNERO	9
4.6. EXPRESIÓN DE GÉNERO	9
4.7. ORIENTACIÓN AFECTIVO-SEXUAL	9
5. TIPOLOGÍAS DE ACOSO	9
5.1. ACOSO HORIZONTAL	9
5.2. ACOSO VERTICAL (DESCENDENTE)	9
5.3. ACOSO VERTICAL (ASCENDENTE)	9
5.4. ACOSO AMBIENTAL	10

5.5. ACOSO QUID PRO QUO	10
6. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS	10
7. DERECHOS Y OBLIGACIONES	11
7.1. CIMNE	11
7.2. PERSONAS TRABAJADORAS.....	11
7.3. REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.....	12
8. DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO	12
9. CANALES DE DENUNCIA	12
10. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN	13
10.1 COMUNICACIÓN DE LOS HECHOS.....	13
10.2. DENUNCIA INTERNA.....	14
10.2.1. PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA INTERNA.....	15
10.2.2. INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS DENUNCIADOS.....	15
10.2.3. INFORME VINCULANTE	16
10.2.4. RESOLUCIÓN	17
10.3. DENUNCIA EXTERNA	18
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	19
11.1. ACCIONES DE PREVENCIÓN	19
11.2. INDICADORES DE ACTUACIÓN	19
ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA	21

1. EL POR QUÉ DEL PROTOCOLO

1.1. INTRODUCCIÓN

La igualdad es un valor fundamental que se ha ido sumando, a diferentes niveles, a nuestro marco jurídico nacional e internacional. Pese a los avances y reconocimiento de derechos que marcan las normas sociales, la realidad nos sigue presentando desigualdades y discriminaciones en distintos ámbitos de la vida social.

Una forma de manifestación de estas discriminaciones se materializa mediante el acoso sexual y por razón de sexo, que se cristaliza en el entorno laboral.

En consecuencia, en base a la legislación que se nombra a continuación, y el compromiso explícito de CIMNE para prevenir y erradicar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, en el seno de la organización y las relaciones que se dan en ellas, se elabora el presente **Protocolo para la prevención y actuación del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género.**

1.2. COMPROMISO DE CIMNE

CIMNE, de acuerdo con el cumplimiento de la legislación vigente y en su dedicación para prevenir y erradicar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, como alcanzar espacios de trabajo seguros, establece el hito y compromiso de lograr unas relaciones laborales desde la base de la libertad, el respeto y la igualdad entre las personas.

El protocolo, además de ser un compromiso en la línea de su filosofía de tolerancia cero ante el acoso, adopta dos líneas de actuación:

- **Prevención:** se constituyen medidas que se anticipan a los posibles y futuros casos de acoso (acciones relativas a la sensibilización de toda la plantilla, ofreciendo herramientas para evitar, advertir y detectar las situaciones de acoso).
- **Actuación:** se provee de mecanismos internos para la resolución en caso de producirse el acoso y se facilitan los contactos de las personas que facilitarán la resolución.

2. LEGISLACIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

2.1. LEGISLACIÓN

El acoso en el ámbito laboral es una vulneración de los derechos fundamentales reconocidos en numerosos textos internacionales y nacionales. La dignidad de la persona, la igualdad, la no discriminación por razón de sexo, la integridad física y moral, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, son derechos reconocidos en la Constitución Española (art. 10.1, 14, 15 y 18.1 CE).

En el ámbito Comunitario, la **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato de hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación** define el acoso sexual y por razón de sexo y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. El **Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991** constituye la norma europea en materia preventiva.

A nivel nacional, la actuación de las organizaciones laborales para prevenir e intervenir frente a las conductas y comportamientos de acoso sexual y acoso por razón de sexo se legitiman como obligado cumplimiento a través de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)**.

La LOIEMH ha desarrollado las obligaciones de las organizaciones laborales en relación al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, estableciendo en su **artículo 7** que estos tipos de acoso se consideran actos o conductas discriminatorias. Asimismo, en su **artículo 48** indica que las empresas deben:

“1. (...) 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. 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”.

Igualmente, la Representación Legal de las personas Trabajadoras debe contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de la plantilla

frente al mismo, así como informar a la dirección de la empresa si tuvieran conocimiento de estas conductas o comportamientos, o de aquellas que pudieran propiciarlos (art. 48.2).

Entendiendo el acoso como un riesgo laboral psicosocial que puede afectar a la seguridad y salud de quienes lo padecen, las empresas, tal y como dispone la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, están obligadas a adoptar medidas para proteger la seguridad y la salud de su plantilla.

En materia de sanciones, la **Ley 5/2000, de 4 de agosto, de Infracciones y sanciones en el orden social** (art. 8.13) considera al acoso sexual y el acoso por razón de sexo infracciones muy graves del ordenamiento social cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

El **Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo 69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** en materia de acoso y violencia en el trabajo se considera infracción en materia de prevención, y ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

A nivel autonómico, el presente protocolo se adscribe también a **Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia**, que en el **artículo 2** expone:

“La finalidad de la presente ley es establecer las condiciones por las que los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales, y de los grupos en los que se integran, sean reales y efectivos; facilitarles la participación y la representación en todos los ámbitos de la vida social; y contribuir a la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social de estas personas.”

Todos los espacios han de respetar la diversidad sexual y afectiva, la identidad de género de las personas y los diferentes modelos de familia que existan. El objetivo es crear un entorno inclusivo y respetuoso para todas las personas.

2.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo se aplica a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno laboral de CIMNE y a todo el personal del centro, sin ninguna distinción por su forma de vinculación o permanencia en la organización.

El protocolo se aplicará a cualquier persona que lleve a cabo actividades o preste servicios en el centro, aunque dependa de otra entidad.

Para ello, la Dirección del Centro informará del compromiso explícito de la política de la entidad para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y de la existencia del presente protocolo, a todo el personal de sus distintos centros de trabajo.

El Protocolo permanecerá accesible en el portal de transparencia de la entidad, en la Intranet, así como en el Departamento de Recursos Humanos.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo o por acoso por orientación sexual, expresión de género o identidad de género.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Saber diferenciar entre acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género en el ámbito laboral.
- Poner en marcha acciones de forma rápida frente a este tipo de situaciones, salvaguardando la seguridad, la privacidad y la confidencialidad de las personas involucradas en los hechos.
- Proporcionar una herramienta de denuncia y protección a las personas que puedan padecer una situación de acoso.
- Definir procedimientos estandarizados de actuación frente a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Proporcionar una herramienta de actuación al personal responsable de la seguridad y el bienestar de la plantilla.

4. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

4.1. ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es todo aquel comportamiento, verbal o físico, no deseado, de índole sexual que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. A diferencia del acoso psicológico en el trabajo, estos comportamientos se consideran acoso sexual a pesar de que no se hayan producido de manera reiterada ni sistemática. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

A modo de explicación, y sin ánimo excluyente ni limitador, se presentan los siguientes **ejemplos** de acoso sexual.

4.1.1. ACOSO VERBAL

- Difundir rumores, preguntar o explicar sobre la vida sexual y/o preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios soeces sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.

4.1.2. ACOSO NO VERBAL

- Miradas lascivas en el cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

4.1.3. ACOSO FÍSICO

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo.

4.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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 de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Ejemplos de acoso por razón de sexo:

- Utilizar humor sexista.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona.
- Ridiculizar, menospreciar capacidades, habilidades y potencial por el hecho de ser de un determinado sexo.
- Actitudes paternalistas o condescendientes.
- Crear un entorno laboral humillante, intimidador u ofensivo.
- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser de un determinado sexo.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.

4.3. ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO

Se entiende por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad o integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto (Ley 11/2014).

Ejemplos de este tipo de acoso son los siguientes: realizar las conductas anteriormente descritas a personas en base a su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

4.4. SEXO

Categoría que define las características sexuales primarias y secundarias de nuestro cuerpo, tradicionalmente clasificadas en dos categorías, macho y hembra, aunque no todos los cuerpos se pueden categorizar de esta manera, ya que hay personas intersexuales o con diferencias en su desarrollo sexual.

4.5. IDENTIDAD DE GÉNERO

Género con el cual una persona se identifica. Tradicionalmente el género se identifica con uno de los dos sexos: hombre-mujer/macho-hembra. Sin embargo, hay personas que no se identifican con el género que se les asignó al nacer.

4.6. EXPRESIÓN DE GÉNERO

Es la forma en que manifestamos nuestro género mediante nuestro comportamiento y nuestra apariencia. La expresión de género puede ser masculina, femenina, andrógina o cualquier combinación de las tres. La expresión de género de una persona no siempre está vinculada con su sexo biológico, su identidad de género o su orientación sexual.

4.7. ORIENTACIÓN AFECTIVO-SEXUAL

Tiene que ver con el objeto de deseo (heterosexual, bisexual, homosexual...) o la ausencia de deseo sexual (asexualidad).

5. TIPOLOGÍAS DE ACOSO

5.1. ACOSO HORIZONTAL

Aquel en el que la persona que realiza el acoso es del mismo nivel jerárquico que la persona acosada.

5.2. ACOSO VERTICAL (DESCENDENTE)

El acoso se realiza por parte de una persona con un cargo jerárquico superior. El abuso de situación de superioridad jerárquica se considerará condición agravante cualificada.

5.3. ACOSO VERTICAL (ASCENDENTE)

Menos habitual, es aquel en el que el acoso sexual se lleva a cabo por parte de una persona subordinada a su superior jerárquico.

5.4. ACOSO AMBIENTAL

Es el comportamiento que crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo: comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc. Normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, según la gravedad del comportamiento.

5.5. ACOSO QUID PRO QUO

Se produce cuando se fuerza a la persona asediada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo, es decir, es un chantaje sexual. La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negarle el acceso a la ocupación, la formación, la promoción, el aumento de salario o a cualquier otra decisión sobre el trabajo, implicando un abuso de autoridad. Son, por lo tanto, sujetos activos de este tipo de acoso las personas que tienen poder para decidir sobre la relación laboral: es decir, toda persona jerárquicamente superior en la composición de la entidad.

6. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

Tanto en el abordaje como en la resolución de los procesos se respetarán los siguientes principios:

1. **Respeto y protección:** Protección a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
2. **Confidencialidad:** La información recopilada es confidencial. Los datos sobre la salud y sobre el proceso, en general, se incorporan al expediente con la autorización expresa de la persona afectada.
3. **Derecho a la información:** Todas las personas implicadas tienen derecho a recibir información sobre el proceso, sus derechos y sus deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según el perfil, conocer el resultado de las fases.
4. **Vigilancia de la salud:** Las personas en una situación de acoso pueden solicitar atención, orientación e informe médico. Si se constata el acoso, la baja médica debe considerarse como accidente de trabajo.
5. **Diligencia y celeridad:** El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.
6. **Trato justo:** Se garantiza la audiencia imparcial que actúa de buena fe y un trato justo a todas las personas implicadas.

7. **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.
8. **Colaboración:** Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en este y de prestar su colaboración.
9. **Medidas cautelares:** Si durante el proceso y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección del centro adoptar medidas cautelares; sin ser un menoscabo de las condiciones de trabajo.
10. **Apoyo de personas formadas:** La empresa cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.

7. DERECHOS Y OBLIGACIONES

7.1. CIMNE

1. Garantizar el derecho de las personas trabajadoras en la relación laboral a no ser discriminadas sexualmente por razón de su sexo, su identidad de género, su orientación afectivo sexual o su expresión de género, a la integridad física o psíquica, a una adecuada política de seguridad e higiene, al 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, detección y resolución de situaciones de acoso.

El incumplimiento de las obligaciones por parte del centro puede dar lugar a la exigencia de responsabilidades administrativas y judiciales.

7.2. PERSONAS TRABAJADORAS

1. **Derechos:** tienen derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso.
2. **Obligaciones:** todo el personal tiene la obligación de tratar con respeto a las personas cuando se active una denuncia, así como cooperar en la investigación de un posible caso de acoso. Asimismo, esta obligación se mantendrá vigente en cualquier espacio y momento del entorno laboral.

7.3. REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

La Representación Legal de las Personas Trabajadoras deberá contribuir a prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo o por orientación sexual, identidad de género o expresión de género en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Actualmente la entidad no cuenta con Representación Legal de las Personas Trabajadoras, por lo que se procederá a la validación del presente protocolo en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la entidad.

8. DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

La primera medida cautelar para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo son las medidas de puesta en conocimiento de la creación y aplicación de este protocolo a la plantilla. Las acciones concretas son las siguientes:

1. Enviar un correo masivo a todas las personas trabajadoras informando del protocolo
2. Introducir el protocolo en la documentación disponible de la Intranet y en el Portal de Transparencia de la entidad.
3. Disponer físicamente del protocolo en cada centro de trabajo, ya sea en su totalidad o un tríptico o resumen en un lugar visible como, por ejemplo, en los tableros de anuncios.
4. Realizar charlas de sensibilización.
5. Formar a las personas de referencia.
6. Incorporar el protocolo en el manual de acogida.

9. CANALES DE DENUNCIA

La entidad, con el objetivo de proporcionar asesoramiento a las personas que se sientan acosadas y a fin de resolver la situación en aquellos casos en que sea posible, ha designado a una serie de **Personas de referencia**, que serán las que integren la **Comisión instructora** en caso de iniciarse procedimiento de instrucción e investigación de denuncia.

Las **Personas de referencia** que conformarán la **Comisión instructora** en CIMNE son las siguientes:

Persona de referencia	Departamento/ grupo	Datos de contacto	
Laura Bermúdez	Communication	Edificio C1 Despacho C15 lbermudez@cimne.upc.edu	93 401 60 37
Francisco de la Rosa	Project Management	Edificio C1 Despacho C2 fdelarosa@cimne.upc.edu	93 401 60 37
Anna Monros	Pre and Post Processing	Edificio B0 Despacho 104 monros@cimne.upc.edu	93 401 25 59
Mar Mesa	Human Resources	Edificio C1 Despacho C1 mmesa@cimne.upc.edu	93 401 65 49
Irene Martínez	Human Resources	Edificio C1 Despacho C1 imartinez@cimne.upc.edu	93 401 65 49

Las funciones de las personas de referencia son las siguientes:

- Informar y asesorar a la persona afectada.
- Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
- Proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas.

10. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

10.1 COMUNICACIÓN DE LOS HECHOS

1. Se iniciará una vez que cualquiera de las **Personas de referencia** tenga conocimiento de una situación de acoso. Esta comunicación puede ser realizada por la presunta víctima, por los representantes legales de la plantilla o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, siguiendo los canales de denuncia detallados en el punto anterior.
2. La/s personas de referencia a quienes se haya notificado la denuncia deben tener el conocimiento de si la **actuación se califica como leve, grave o muy grave**. En caso de

tratarse de casos graves o muy graves, se pasará directamente al Apartado 10.2, con la presentación de una denuncia interna.

3. En un **plazo máximo de 3 días naturales** a partir de la recepción de esta comunicación, la/s Personas de referencia **se reunirán** con la persona que la ha efectuado y con la posible víctima, en caso de ser diferente, y con el presunto agresor/a por separado.
4. En el **plazo máximo de 10 días naturales** a partir de la primera comunicación, se elaborará un **informe con los resultados y conclusiones** a la Dirección de Recursos Humanos. Se informará a la presunta víctima y, a continuación, a la presunta acosadora de las medidas tomadas, sin desvelar información personal de ninguna de las partes.
5. Es necesario que el informe especifique si se da por finalizado el proceso o si se acuerda abrir un proceso de denuncia interna.

10.2. DENUNCIA INTERNA

Se iniciará un procedimiento de denuncia cuando:

- No se haya logrado un acuerdo o la persona que estime ser objeto de acoso no esté conforme con las medidas propuestas.
- El presunto agresor/a asuma sus actos con intencionalidad de dolo.
- La/las conductas/s de acoso no hayan cesado aun habiendo habido interacción del acosador/a con las personas de referencia.
- Se trate de casos graves o muy graves.

El **procedimiento de denuncia interna deberá ser diligente**, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada. Se establece un plazo máximo para la tramitación y resolución de las denuncias de **un máximo de 20 días naturales**.

10.2.1. PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA INTERNA

Se elaborará **una denuncia por escrito utilizando el modelo adjunto (Anexo 1), que se enviará a la/s Personas de Referencia que hayan tutelado la fase previa.**¹

10.2.2. INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS DENUNCIADOS

Una vez recibida la denuncia, las Personas de Referencia se integrarán en lo que se denominará Comisión Instructora. La Comisión Instructora practicará cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se consideren convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información. Además, emitirá un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso y propondrá medidas de intervención.

A modo enunciativo y no limitativo, la **Comisión Instructora** se ocupará de:

1. Analizar la denuncia y la documentación que se adjunta.
2. Entrevistarse con la persona que denuncia e informar del procedimiento y de las vías posibles de actuación, así como del derecho a la vigilancia de la salud. Si en la denuncia no están suficientemente relatados los hechos, se pedirá que se haga un relato adicional de los mismos.
3. Entrevistarse con la persona denunciada.
4. Entrevistar a los y las posibles testigos.
5. Valorar si se precisan medidas cautelares.
6. Emitir el informe vinculante.

¹ En el supuesto de que los hechos denunciados se dirijan frente a alguno de los miembros de la Comisión Instructora, la persona denunciante podrá, excepcionalmente, dirigir la denuncia a la Dirección del Centro, quien designará una persona interna o externa con formación adecuada en materia de prevención de acoso para instruir el proceso de denuncia.

En caso de que la propia Dirección pudiera estar implicada en la autoría de los hechos, la persona denunciante podrá, excepcionalmente, dirigir la denuncia al departamento de RRHH de la entidad que se encargará de gestionar la investigación conforme al protocolo vigente o bien designando una persona interna o externa con formación adecuada en materia de prevención de acoso para instruir el proceso de denuncia.

Es importante saber que:

- I. La persona que hace la denuncia sólo tiene que aportar indicios que fundamenten las situaciones de acoso, y corresponde a la persona presuntamente acosadora probar su ausencia, recogiendo el principio procesal de la **inversión de la carga de la prueba**².
- II. Las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta **confidencialidad y reserva**, y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

De acuerdo con el principio de confidencialidad, la o las personas responsables de la iniciación y tramitación asignarán unos **códigos numéricos identificativos**, tanto a la persona supuestamente asediada, como a la supuestamente acosadora, para preservarles la identidad en el proceso y el informe.

10.2.3. INFORME VINCULANTE

El proceso de investigación concluye con un **informe vinculante** donde se incluyen las conclusiones a las que se ha llegado tras la investigación y se proponen las medidas correctoras que se consideran adecuadas. En el informe también se identifican los siguientes elementos:

- La persona supuestamente acosada y la acosadora.
- La relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y con el fin de garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no debe indicar quién hace la manifestación, sino solo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.
- Circunstancias agravantes observadas.

²En este sentido, la **Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres**, de ámbito catalán pero que consideramos extensible a toda la empresa, recoge en su artículo 32.2.e):

“En este tipo de denuncias y reclamaciones debe aplicarse el principio de inversión de la carga de la prueba, según el cual cuando la parte actora o interesada alegue este tipo de acoso y aporte indicios fundamentados, corresponde a la parte demandada, o a quien se impute el acoso, la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”

- Conclusiones.
- Medidas correctoras.

Sobre las medidas cautelares

En los casos de denuncia, y hasta la finalización del procedimiento, la Dirección del centro podrá, a propuesta de la Comisión Instructora, adoptar alguna medida cautelar ante situaciones de especial gravedad o ante situaciones en las que los hechos denunciados vengan a constituir indicios fehacientes de la existencia de una de las conductas prohibidas.

Además, las medidas cautelares que pudieran adoptarse han de ser **razonables y proporcionadas** al objeto que con ellas se pretende alcanzar. Principalmente, tratarán de evitar que durante la investigación acaezcan nuevos hechos que agraven la situación, generándose un mayor daño sobre la/s persona/s trabajadora/s afectada/s.

Algunas de estas medidas pueden ser:

- Realizar un cambio de puestos de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente del presunto acosador o, en caso de no ser posible, de la víctima, por propia iniciativa de quien instruye el expediente o a solicitud de parte.
- Establecimiento de pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repita.
- Poner a disposición de la víctima, si así lo solicita, la atención facultativa de un médico adscrito al servicio de prevención de riesgos laborales.

10.2.4. RESOLUCIÓN

De acuerdo con el informe vinculante elaborado por la Comisión Instructora, la Dirección del centro emitirá una resolución del caso en el plazo **máximo de 30 días naturales** desde la recepción de la denuncia.

Si la investigación revela evidencia que apoye la denuncia de acoso, el presunto agresor/a será objeto de medidas disciplinarias establecidas en Capítulo XIV del Convenio Colectivo vigente en el centro. Estas **medidas disciplinarias** pueden incluir suspensión o despido, y el incidente será documentado y archivado en su expediente personal.

Los actos y las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo son faltas graves y muy graves, contrarias a los valores del centro, por lo que no se permitirán ni tolerarán.

Se calificarán las faltas y se impondrán las sanciones correspondientes en atención a lo establecido en el régimen disciplinario previsto en el Convenio Colectivo de referencia y en el **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social**. En la determinación de la sanción, será necesario incluir aquellas situaciones que suponen **agravantes**, entre las que pueden ser:

- La especial vulnerabilidad de la víctima (precariedad laboral y contractual, discapacidad, edad).
- La subordinación respecto de la persona agresora.
- Reiteración de las conductas ofensivas después de que la persona denunciante hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- La reincidencia en la conducta de acoso.
- Que sean varias personas las que han sufrido acoso de forma simultánea.
- Existencia de conductas intimidatorias, represalias o coacciones por parte de la persona agresora hacia la víctima, las personas que hayan testificado o quienes realicen la investigación.

En los demás casos, el incumplimiento será merecedor de una **sanción grave**, siendo igualmente sancionable como incumplimiento grave las denuncias falsas o carentes de fundamento.

Se enviará una copia autenticada de esta resolución a la persona denunciante y a la denunciada.

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.

10.3. DENUNCIA EXTERNA

Esta hace referencia a la denuncia de forma externa al centro, como la vía administrativa: **Inspección de trabajo y jurisdicción laboral o penal**.

La oportunidad y conveniencia de cada proceso dependerá de diferentes factores a considerar:

- La gravedad y el alcance de los incidentes.
- La posición del presunto acosador en relación a la persona acosada (diferencias importantes de poder, estatus, etc.).
- Si es la primera vez que se producen los incidentes o se han producido con anterioridad.
- La voluntad de la persona que sufre la situación.

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para garantizar la eficacia del protocolo, se han establecido indicadores y criterios de evaluación.

La Comisión Instructora se reunirá dos veces al año. En estas reuniones se evaluarán las medidas llevadas a cabo, tanto de difusión y sensibilización como de actuación, si procede. Al cierre de cada ejercicio, se presentará el informe de conclusiones a la Dirección del Centro y a la Comisión de Igualdad.

11.1. ACCIONES DE PREVENCIÓN

	Acción	Calendario
1	Aprobar el Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género	30/06/2021
2	Difundir el protocolo a toda la plantilla	
3	Incorporar información relativa al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, en la documentación de bienvenida en las nuevas incorporaciones	
4	Formar a las Personas de Referencia y a los miembros del departamento de Recursos Humanos en acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.	
5	Hacer una campaña de sensibilización	

11.2. INDICADORES DE ACTUACIÓN

Indicador	Resultado expresado
Situaciones comunicadas	Número de personas que han hecho una comunicación por acoso sexual o por razón de sexo, desagregado por sexo.

	Porcentaje del total de personas trabajadoras.
Situaciones denunciadas	Número de personas que han denunciado por acoso sexual o por razón de sexo, desagregado por sexo.
	Porcentaje del total de personas trabajadoras.
Resultados	Número de procedimientos sancionadores que se han llevado a cabo en la empresa durante el año.
	Número y tipo de medidas correctoras puestas en marcha.

Los Informes Anuales deberán recoger los todos los detalles de las acciones preventivas realizadas durante el ejercicio, así como el valor de los indicadores de actuación.

ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA

FECHA DD/MM/AAA

Persona denunciante

Nombre y apellidos Indique aquí su nombre y apellido/s.

DNI/NIE: Introduzca su número de documento

En calidad de:

- Presunta víctima
- Compañero/a de unidad
- Persona que ha presenciado la actuación denunciada
- Otra

Detalle aquí su vinculación

Introduzca tu teléfono móvil

Situación denunciada

- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género

PRESUNTA VÍCTIMA (Completar si la presunta víctima no es la persona denunciante):

Nombre y apellido/s Indique su nombre y apellido/s

DNI/NIE Indique aquí su document

Teléfono Indique aquí su teléfono

Email Indique aquí su email

Datos laborales (en todos los casos):

Unidad donde trabaja:

Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

.....

PERSONA DENUNCIADA

Nombre y apellido/s

Unidad donde trabaja Unidad donde trabaja

¿La persona denunciada trabaja directamente con la presunta víctima?

Sí No

¿La persona denunciante ha puesto en conocimiento de su superior jerárquico la situación que denuncia?

Sí No La persona denunciada es su superior jerárquico

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (fechas, lugares, horas...)

Escribe aquí una descripción de los hechos

.....

Para acreditar lo anterior se cuenta con:

- Ninguna prueba específica
- Pruebas documentales
- Personas que atestiguan la situación denunciada
- Otros

Indique aquí su acreditación

.....

En su caso, señalar quiénes son las y los testigos:

Indicar nombres y apellidos de las/los testigos

.....

¿Existen otras posibles personas afectadas?

No Sí

Indicar quiénes (nombre y puestos)

Indicar nombre y puestos de las personas afectadas

.....

DOCUMENTACIÓN ANEXA

No Sí

Enumerar cuál

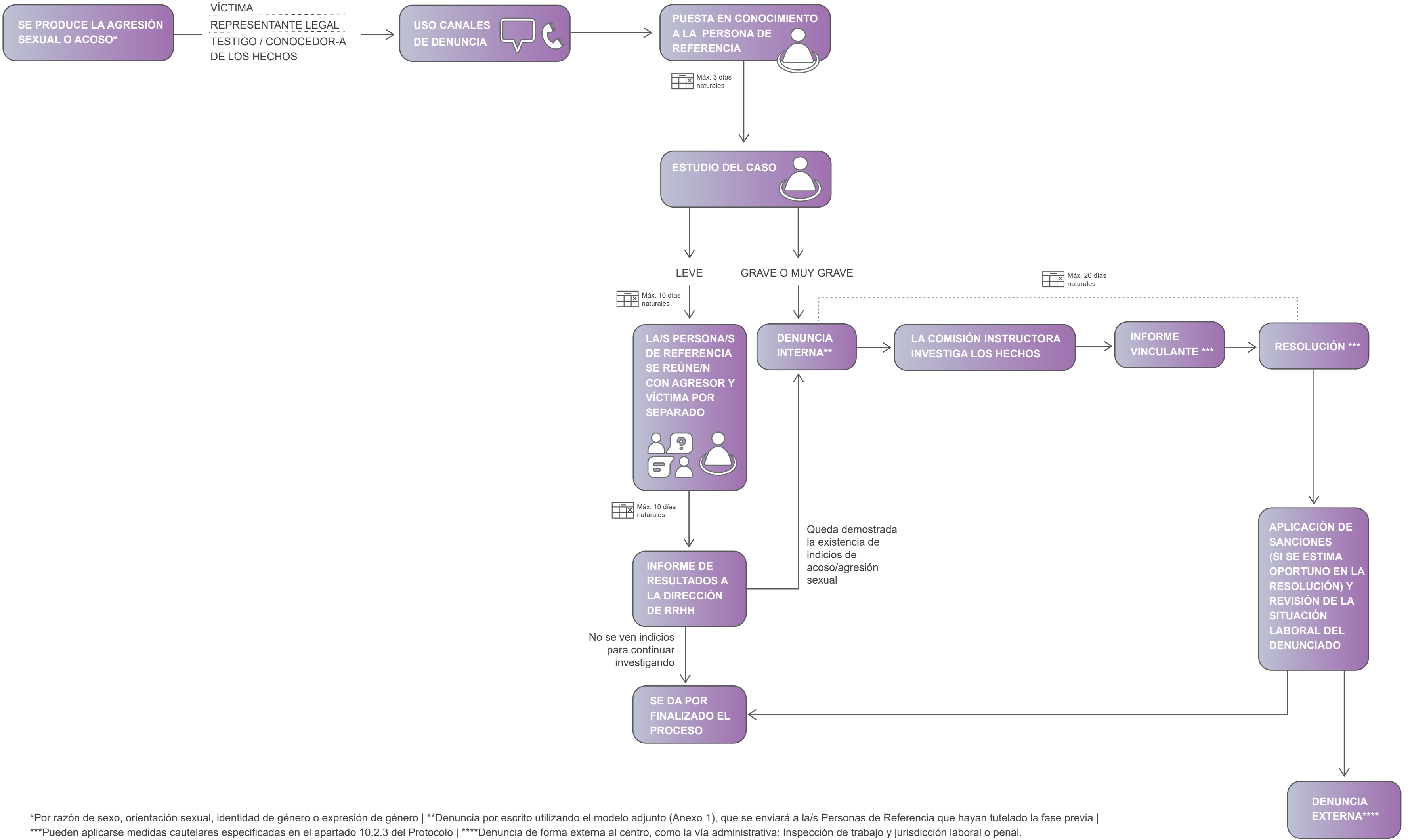
Indicar la documentación presentada

.....

FIRMAS

Persona denunciante

Persona receptora de la denuncia



*Por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género | **Denuncia por escrito utilizando el modelo adjunto (Anexo 1), que se enviará a la/s Personas de Referencia que hayan tutelado la fase previa | ***Pueden aplicarse medidas cautelares especificadas en el apartado 10.2.3 del Protocolo | ****Denuncia de forma externa al centro, como la vía administrativa: Inspección de trabajo y jurisdicción laboral o penal.