

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

## **1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS**

## **2. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

## **3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

## **4. DEFINICIONES Y CONCEPTOS IMPLICADOS**

4.1 ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

4.2 ACOSO DISCRIMINATORIO

4.3 DENUNCIA FALSA

## **5. DESARROLLO Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

5.1 TIPOS DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

5.2 FASES DE ACOSO

5.3 GRADOS DE ACOSO

5.4 PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

## **6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL.**

6.1. ELABORACIÓN DE ESTRATEGIAS ESPECÍFICAS DE SENSIBILIZACIÓN DIRIGIDAS A TODA LA ORGANIZACIÓN.

6.2 ELABORACIÓN DE ESTRATEGIAS ESPECÍFICAS DE SENSIBILIZACIÓN DIRIGIDAS A RESPONSABLES DE EQUIPOS.

6.3. ELABORACIÓN DE ESTRATEGIAS ESPECÍFICAS DE SENSIBILIZACIÓN DIRIGIDAS A LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

## **7. SEGUIMIENTO Y CONTROL**

## **8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROCEDIMIENTO.**

## **9. ANEXOS**

## 1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS.

Con el presente protocolo el Centro Especial de Empleo de IVASS SAU manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso, ya sea acoso sexual, por razón de sexo o de cualquier otro tipo.

El presente protocolo de prevención y tratamiento del acoso forma parte de las medidas desarrolladas en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y Mujeres del CEE IVASS SAU.

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

El presente protocolo incluye medidas preventivas y el procedimiento a seguir en caso de que cualquier persona quiera denunciar un posible caso de acoso.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo se aplicará a todo el personal que preste sus servicios en el Centro Especial de Empleo de IVASS SAU.

Es responsabilidad de cada persona que forma parte de la institución asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos del resto de personas que la integran, cumpliendo con las disposiciones establecidas en este manual

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este protocolo las empresas externas contratadas por el CEE IVASS SAU, en este caso se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial conforme al R.D. 171/2004, que desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos Laborales, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales,

en virtud del cumplimiento de dicha normativa, se informará a las empresas contratadas o subcontratadas de la existencia del presente protocolo en el plazo de treinta días desde su publicación y cada vez que se contrate a una nueva empresa.

Cuando se produzca un caso de acoso sexual o por razón de sexo entre personas trabajadoras de la organización y personal de una empresa externa contratada que presta servicio en la entidad, ambas partes proporcionarán la colaboración adecuada y transmitirán la información necesaria, instaurando una comunicación recíproca, con la finalidad de establecer las medidas correctivas oportunas.

### **3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

El CEE IVASS SAU formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización. Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en esta empresa, asumiendo su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el CEE IVASS SAU no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones.

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

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo, el CEE IVASS SAU sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

#### **4. DEFINICIONES Y CONCEPTOS IMPLICADOS**

A los efectos del presente protocolo se entiende como:

##### **4.1 ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

El artículo 7.1 de la Ley 3/2007 dispone que “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.”

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

- Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo de la persona trabajadora, a la aprobación o denegación de estos favores.
- Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona trabajadora por razón de su sexo.
- Toda agresión sexual

En cuanto que “acoso por razón de sexo” se define como “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.”

Si lo centramos en el ámbito del trabajo, el acoso sexual o por razón de sexo define la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.

## 4.2 ACOSO DISCRIMINATORIO

Toda conducta no deseada, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, vinculada a cualquier circunstancia personal (origen étnico o racial, orientación sexual...) que tiene como propósito o efecto vulnerar la dignidad de la persona y crearle un entorno discriminatorio, hostil, humillante o degradante.

## 4.3 DENUNCIA FALSA

Se considerará denuncia falsa aquella que denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

- Que carezca de justificación y fundamento.
- Que su presentación se haya producido por mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

## 5. DESARROLLO Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

### 5.1 TIPOS DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

Podemos distinguir tres tipos de acoso:

- **Acoso descendente:** Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un superior o superiora sobre una o más personas trabajadoras.
- **Acoso horizontal:** Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por una persona trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre uno de sus compañeros o compañeras.
- **Acoso ascendente:** Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por una persona trabajadora o grupo de personas trabajadoras sobre su superior jerárquico.

## 5.2 FASES DE ACOSO

El acoso como una situación de hostigamiento que se prolonga en el tiempo es un proceso en el que pueden distinguirse varias fases:

**Fase de conflicto.** Aparición del conflicto: disputas personales puntuales, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes, fricciones personales. Una relación interpersonal buena o neutra, cambia bruscamente a una negativa.

**Fase de estigmatización.** Comienza con la adopción por una de las partes en conflicto de las distintas conductas definitorias de acoso. Lo que al principio ha podido ser un conflicto entre dos personas, puede llegar a convertirse en un conflicto de varias personas a la vez contra una sola con la adopción de comportamientos hostigadores grupales.

La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte de la persona afectada, de otros compañeros o compañeras e incluso de la dirección.

**Fase de intervención desde la empresa.** Dependiendo del estilo de liderazgo, se tomarán una serie de medidas encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del diálogo entre los implicados, etc.); dependiendo de la actuación emprendida por la empresa y su política en la materia puede darse el caso que se contribuya a una mayor culpabilización de la persona afectada.

**Fase de marginación o exclusión de la vida laboral.** En este período la persona trabajadora compatibiliza su trabajo con bajas de larga duración. En esta situación, la persona subsiste con distintas patologías como consecuencia de su anterior experiencia de hostigamiento con los consiguientes efectos físicos, psíquicos y sociales.



### 5.3 GRADOS DE ACOSO.

En cuanto a los grados de acoso, vienen determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de acoso. Podemos distinguir tres grados:

**1) Primer grado.** La víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.

**2) Segundo grado.** Resulta difícil poder eludir los ataques y humillaciones de las que se es objeto; en consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más costosa. La familia y amistades tienden a restar importancia a lo que está aconteciendo.

**3) Tercer grado.** La reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren de tratamiento psicológico. La familia y amistades son conscientes de la gravedad del asunto.

### 5.4 PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

El Protocolo de Actuación desarrollado por el CEE IVASS SAU para la Prevención del Acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral se fundamenta en los siguientes *principios y garantías*.

El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la persona denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la

obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa adoptará las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de dichas condiciones laborales, se deberán restituir las condiciones más próximas posibles a la situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

Al margen de otras medidas cautelares, la dirección del CEE IVASS SAU separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas.

Si de la prueba practicada no se apreciase 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.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

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

En el contexto de este Protocolo de Actuación debe tenerse en cuenta que:

- Cualquier persona trabajadora tiene el derecho y la obligación moral de poner en conocimiento de sus superiores y superiores jerárquicas los casos de posible acoso laboral que conozca.
- La persona afectada por un hecho de acoso en la esfera laboral podrá, informar/poner en conocimiento de la entidad la situación en la que se encuentra, siguiendo el protocolo de actuación detallado en el Anexo I Protocolo de Actuación ante reclamaciones efectuadas por conductas de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral de este procedimiento.

## **6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL ENTORNO LABORAL.**

En ocasiones, el hecho de manifestar a la presunta persona agresora las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para dar solución al problema. También la mediación entre las partes podría ser una herramienta eficaz para solucionar la situación denunciada.

No obstante, es necesario desarrollar estrategias preventivas específicas, que de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso.

### **6.1 ELABORACIÓN DE ESTRATEGIAS ESPECÍFICAS DE SENSIBILIZACIÓN DIRIGIDAS A TODA LA ORGANIZACIÓN.**

- Divulgar la existencia de este Manual para la Prevención del Acoso Sexual o por Razón de Sexo en el ámbito laboral, como el Protocolo de Actuación ante reclamaciones efectuadas por conductas de acoso en el entorno laboral.

- Incluir en el Plan de Formación anual de la empresa, acciones formativas para todas las personas trabajadoras en materias relacionadas con las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Asimismo, se potenciará la comunicación interna a través de todos los medios disponibles (folletos informativos, circulares, charlas, seminarios, cursos, etc.), con el fin de divulgar los principios rectores de este manual a todas las personas trabajadoras y del protocolo a seguir para la resolución de las presuntas situaciones de acoso en el ámbito laboral.

## **6.2 ELABORACIÓN DE ESTRATEGIAS ESPECÍFICAS DE SENSIBILIZACIÓN DIRIGIDAS A RESPONSABLES DE EQUIPOS.**

- Diseñar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos interpersonales, especialmente dirigida a los y las responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.
- Integrar en la formación continua de los y las mandos, una definición clara de conductas “obligatorias” y de conductas “intolerables”, tanto en su propia función de mando como en la conducta de su personal subordinado.
- Organizar actividades informativas específicas para personal técnico en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida por la entidad en cuanto a la intolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral.

## **6.3 ELABORACIÓN DE ESTRATEGIAS ESPECÍFICAS DE SENSIBILIZACIÓN DIRIGIDAS A LAS PERSONAS TRABAJADORAS.**

- Incluir en el Manual de Acogida un apartado específico con información sobre el Plan de Igualdad de la empresa, así como sobre este protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

- Se diseñará y elaborará una guía para la persona trabajadora con información sobre el acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral y su afrontamiento.
- Para realizar consultas y recibir asesoramiento sobre acoso sexual o por razón de sexo, de forma anónima, las personas trabajadoras podrán ponerse en contacto con las personas que componen la Comisión de Igualdad de esta empresa.

## **7. SEGUIMIENTO Y CONTROL.**

Será la comisión de instrucción para el tratamiento de los posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo (en adelante “La comisión”) en cumplimiento de sus facultades y competencias, el órgano encargado de realizar el seguimiento de las actuaciones acordadas en materia de acoso sexual o por razón de sexo en la empresa.

El seguimiento y control de las medidas correctoras propuestas en este manual y / o en el protocolo de actuación, corresponderá a la dirección del centro implicado, debiendo prestar especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, el apoyo y, en su caso, rehabilitación de estas.

Requerirá también especial atención con el fin de evitar posibles situaciones de hostilidad en el entorno laboral, el momento en que se produzca la reincorporación de la persona trabajadora que haya estado de baja laboral después de una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

## **8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROCEDIMIENTO.**

La comisión de igualdad de la entidad con una periodicidad anual desde la fecha de la publicación evaluará la eficacia y el resultado del presente procedimiento con objeto de adecuarlo, y en su caso, de actualizarlo.

## 9. ANEXOS

**ANEXO I: “Protocolo de Actuación** ante reclamaciones efectuadas por conductas de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral”.

**ANEXO II.** MD. Manual Acoso sexual o por razón de sexo.01 *“Solicitud de Inicio del Protocolo de actuación ante reclamaciones efectuadas por conductas de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral”*

**ANEXO III.** MD. Manual Acoso sexual o por razón de sexo.02 *“Prestación de consentimiento informado para la investigación de casos de acoso sexual o por razón de sexo”*

**ANEXO IV.** MD. Manual Acoso sexual o por razón de sexo. 03 *“Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral”.*

## ANEXO I

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE RECLAMACIONES EFECTUADAS POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL ENTORNO LABORAL.

### FASES DE LA ACTUACIÓN:

*a. Primera Fase. INICIO PROTOCOLO. SOLICITUD DE INTERVENCIÓN.*

*b. Segunda Fase. DOCUMENTACION Y VALORACIÓN DEL EXPEDIENTE.*

*c. Tercera Fase. RESOLUCIÓN.*

*e. Cuarta Fase. COMUNICACIÓN DE ACTUACIONES.*

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno desarrollado por el CEE IVASS SAU se iniciará con la presentación de la solicitud de activación del protocolo.

*a. Primera Fase. INICIO PROTOCOLO. SOLICITUD DE INTERVENCIÓN.*

Podrán solicitar la activación de este protocolo de actuación ante posibles conductas de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral, las siguientes personas:

a. La persona afectada o su representante legal.

b. Las personas representantes de las personas trabajadoras y/o los delegados y delegadas sindicales y los delegados y delegadas de Prevención.

c. Cualquier persona trabajadora que tenga conocimiento de una posible conducta de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral podrá solicitar que se inicie de oficio este Protocolo de Actuación.

Cuando la información no provenga de la propia persona interesada, la entidad estará obligada a corroborar el caso y, una vez corroborado, se iniciarán las actuaciones previstas en este Protocolo. Por ello en los casos b y c, se deberá poner en conocimiento de la persona supuestamente acosada, el inicio del procedimiento.

**SOLICITUD DE INICIO:** Se hará por escrito mediante la cumplimentación del correspondiente documento donde deben figurar entre otros los siguientes datos:

- Nombre de la persona solicitante y datos para contactar con el mismo (teléfono, domicilio, correo electrónico, etc.).
- Identificación de las personas que presumiblemente están sufriendo las conductas de acoso sexual o por razón de sexo.
- Descripción cronológica y detallada de los hechos y otras circunstancias relevantes.
- Medidas propuestas por la persona solicitante, que consideran sobre como solucionarían el problema.
- Copia de documentos y de cualquier otra información que se considere pertinente.
- También puede incluirse en la solicitud, en el caso de que existan, el nombre de las personas testigos que la persona solicitante esté interesado o interesada en que sean escuchados por la Comisión de instrucción del expediente.

No dará lugar a inicio del protocolo las solicitudes anónimas.

**ENTREGA SOLICITUD:** En sobre cerrado a la Unidad de Apoyo del centro, para garantizar la confidencialidad e intimidad del o la solicitante.

**PLAZO:** Es recomendable que la solicitud se presente en el momento de tener conocimiento de la posible conducta de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral.



Se guardará la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas. El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal.

Tras recibir el documento de Solicitud de Inicio del procedimiento, será la Comisión de instrucción (cuyos miembros se detallan más adelante) la que realizará un primer análisis de los datos objetivos, de la documentación relacionada y de los hechos previamente conocidos sobre el caso, con el fin de admitir o no a trámite la solicitud. Para ello sus miembros podrán entrevistarse con la persona o personas que han iniciado el procedimiento, así como aquellas otras personas que estimen necesario para poder llegar a una conclusión.

Con la valoración de toda la documentación relacionada y la entrevista o entrevistas a la persona trabajadora, la comisión emitirá un informe a favor de iniciar el procedimiento o denegando (no admisión) la solicitud por no encontrar indicios de un posible acoso sexual o por razón de sexo.

No provocarán el inicio de este protocolo de actuación las:

- Solicitudes anónimas o que no estén debidamente cumplimentadas.
- Solicitudes referidas a otros ámbitos distintos a los tratados en este protocolo, no apreciándose indicios de acoso sexual o por razón de sexo.

La **no admisión** se contestará por escrito, motivada y según el caso, indicando las vías alternativas a emplear por el interesado o interesada.

Una vez recibida y admitida la solicitud, se iniciará *la fase de documentación y valoración*.

Es requisito para poder continuar con el procedimiento que la persona trabajadora firme el documento de *“Prestación de consentimiento informado para la investigación de casos de acoso”*

***b. Segunda Fase. DOCUMENTACION Y VALORACIÓN DEL EXPEDIENTE.***

Será la “Comisión de Instrucción para el tratamiento de los posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo” (en adelante “La Comisión”) la encargada de iniciar la fase de valoración.

Esta Comisión estará formada por:

- La dirección general del CEE IVASS SAU
- Una persona representante de la Unidad de Apoyo del centro
- Una persona representante sindical y un asesor o asesora.

En el último caso, esta figura vendrá derivada de IVASS, hasta que el CEE IVASS SAU disponga de las suyas propias.

La comisión decidirá, en caso de ser necesario, seleccionar una persona experta competente en la materia, externo a la empresa, que pueda contribuir de manera efectiva en el proceso de valoración.

La Comisión se podrá dotar de unas normas de funcionamiento interno y de las guías o herramientas metodológicas que considere adecuadas.

En la designación de los miembros del Comité se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que lo integren y las personas implicadas en el procedimiento. En el momento de nombrar a los miembros de la Comisión, se nombrarán también los suplentes de cada uno con el fin de cubrir las ausencias por vacaciones, enfermedad, cercanía a las víctimas o supuestos acosadores, etc.

Por lo tanto, no podrá participar en la instrucción del expediente ninguna persona afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o de la persona denunciada.

Previamente a iniciar el proceso de recopilación de información La Comisión realizará un primer contacto con la persona denunciante en el **plazo máximo de 5 días laborables** siguientes a su recepción. Si la persona denunciante es distinta a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso, esta se incorporará en este primer contacto con La Comisión para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia.

En este primer contacto y a la vista de los hechos, la Comisión puede ofrecer a la persona afectada la posibilidad de tratar de resolver el problema a través de la **mediación**. Se trata de intervenir de manera ágil, confidencial y discreta y que se puedan plantear soluciones.

La participación de las partes en la fase de mediación será voluntaria. Este carácter voluntario, se alargará a lo largo de todo el proceso, incluida la solución final, que tendrá que ser aceptada por las partes.

En el caso de que las circunstancias permitan dicha mediación, las actuaciones de La Comisión se centrarían en una sola entrevista con la persona denunciada y otra con la persona afectada, con la finalidad de mediar en el proceso, a través de consejos y propuestas prácticas de solución a ambas partes. La Comisión valorará la conveniencia de celebrar una reunión conjunta.

**Si existe Acuerdo:** La Comisión redactará un acta con las conclusiones alcanzadas en la mediación dejando constancia del acuerdo entre las partes, declarando el fin del proceso y, en su caso, la adopción de las medidas que se determinen.

**Si NO existe acuerdo:** Se sigue con el protocolo de actuación y la mediación se convierte en el paso previo de actuación en este protocolo.

**Si no se ha producido mediación o esta no ha tenido éxito;** La Comisión, siguiendo con el protocolo de actuación abrirá el proceso de Investigación propiamente dicho con aquellas actuaciones complementarias que ilustren de forma adecuada el trámite, solicitando informes o planteando las entrevistas o comparencias que resulten convenientes con el

fin de determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso sexual o por razón de sexo.

El proceso de recopilación de información comenzará con el estudio de los expedientes personales y cuantos se consideren necesarios. Esta fase de investigación y documentación del expediente deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todas las personas implicadas, podría ser necesario entrevistar a las personas afectadas y posiblemente a algunos testigos u otras personas de interés, si las hubiere.

En dichas entrevistas, tanto la persona demandante como la persona demandada podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por una persona de su confianza o por una persona representante de las personas trabajadoras. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto de la persona reclamante como persona presuntamente acosadora.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en el proceso, y previa audiencia a las mismas, la Comisión podría recomendar a la dirección del CEE IVASS SAU la adopción de aquellas medidas o diligencias cautelares que se estimen necesarias, con carácter provisional, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

Finalizada la investigación e instrucción del expediente la Comisión, emitirá un **informe de conclusiones**, en un **plazo máximo de 20 días hábiles**, desde la recepción de la solicitud por parte de La Comisión.

Dicho informe debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

1. Composición del grupo/Comité asesor.
2. Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de esta.

3. Actuaciones llevadas a cabo para la documentación del expediente (Testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos).

4. Conclusiones.

5. Medidas propuestas para solucionar el conflicto.

Como conclusión principal, la Comisión indicará ante qué tipo de conflicto nos encontramos.

Se pueden clasificar en cinco tipos de situaciones:

1. **Inexistencia de Acoso**, por falta de objeto o de indicios suficientes.

2. **Conflicto menor**. La Comisión tras el estudio del asunto, elaborará una propuesta de Resolución que dirigirá a la dirección del CEE IVASS SAU

3. **Conflicto con Responsabilidad disciplinaria**. Se dirige, en este caso el informe documentado a la Dirección del CEE IVASS SAU.

4. **Acoso sexual o por razón de sexo**. La propia Comisión, tras el estudio del asunto, elaborará un informe y propuesta de Resolución que dirigirá a la Dirección General del CEE IVASS SAU.

En cualquier caso, el **informe de conclusiones** se elevará a la **Dirección General del Centro Especial de Empleo de IVASS SAU** incluyendo un apartado de medidas propuestas, para que adopte la resolución y/o las medidas correspondientes. Esta resolución, junto con la propuesta de la Comisión, se trasladará inmediatamente a las personas interesadas.

### ***c. Tercera Fase. RESOLUCIÓN.***

A la vista del **informe de conclusiones**, se deberá actuar en consecuencia, según la clasificación de este por parte de la dirección o área con competencia en dicha actuación.

Tanto el informe como las medidas de acción propuestas tendrán carácter vinculante y deberán ser adoptadas sin dilación.

Contra el informe emitido por la Comisión no cabrá recurso alguno.

Puede darse alguno de los siguientes casos.

**1ª. Inexistencia de Acoso sexual o por razón de sexo:** Se procede al archivo del expediente por **falta de objeto o de indicios suficientes** (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la denuncia) o que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la solicitud de intervención.

En este caso se comunicará que se ha procedido al archivo de la solicitud de intervención a la persona afectada. Además, se informará a la persona presuntamente afectada de que en caso de no estar de acuerdo con la resolución podrá realizar otras gestiones a nivel judicial en ámbitos externos.

En el caso de que, del **informe de conclusiones**, se desprenda que los datos **aportados o los testimonios sean falsos o se aprecie mala fe en la solicitud de aplicación** de este Protocolo, se podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas que han iniciado o participado en el desarrollo de los trámites.

**2ª.-** Si del **informe de conclusiones**, que habrá considerado la valoración de la comunicación o denuncia e incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada, se presumiera razonablemente que **existen indicios de acoso sexual o por razón de sexo**, contra el personal del CEE IVASS SAU, la Dirección de la entidad adoptará las medidas oportunas, entre las que destacan las siguientes:

1. Con carácter inmediato adoptará las medidas necesarias con el fin de impedir el mantenimiento de la situación de acoso sexual o por razón de sexo.
2. Promover la incoación de un expediente disciplinario de una falta muy grave, de acuerdo con lo previsto en el Convenio de la entidad.

**3ª.-** En aquellos casos en que se tengan indicios claros de manifestación penal del acoso sexual o por razón de sexo se dará cuenta al Ministerio Fiscal de la situación producida con



el fin de que se instruya el procedimiento penal previsto en el artículo 73 del vigente Código Penal.

***d. Cuarta Fase. COMUNICACIÓN DE ACTUACIONES.***

De las actuaciones que se han llevado a cabo en cada fase del proceso y de las resoluciones adoptadas se informará a las partes implicadas, a la Dirección del Centro Especial de Empleo de IVASS SAU y a las personas integrantes de la comisión de instrucción del expediente.

ANEXO II

**FORMULARIO DE DENUNCIA ANTE SITUACIONES DE ACOSO  
SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**

---

**DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE**

APELLIDOS:

NOMBRE:

SEXO:

TELÉFONO:

CORREO ELECTRÓNICO:

CATEGORÍA

CENTRO DE TRABAJO:

**DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA**

APELLIDOS:

NOMBRE:

SEXO:

CATEGORÍA

CENTRO DE TRABAJO:

**TIPO DE DENUNCIA**

ACOSO SEXUAL

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO



**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS DENUNCIADOS**

**PRUEBAS QUE SE PRESENTAN**

PRUEBA DOCUMENTAL:

PRUEBA TESTIFICAL:

## AUTORIZACIÓ

Yo, \_\_\_\_\_, como persona afectada autoriza al personal responsable de la Unidad de Apoyo del Centro, para que presente esta solicitud para el inicio del protocolo de actuación ante reclamaciones efectuadas por conductas de acoso en el entorno laboral.

*El tratamiento de la información personal recogida en esta solicitud se regirá por lo establecido en la legislación española vigente en materia de Protección de Datos de carácter personal. (Esta solicitud se entregará en sobre cerrado y registrado, indicando en el mismo a la atención de la Comisión de Instrucción para el tratamiento de los posibles casos de acoso laboral del CEE IVASS SAU)*

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_

**Firma de la persona denunciante**

### ANEXO III

## DOCUMENTO DE PRESTACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA INVESTIGACIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

### A. DATOS IDENTIFICATIVOS DE LA PERSONA INTERESADA

APELLIDOS:

NOMBRE:

NIF:

### B. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Autorizo a los miembros de la Comisión de Instrucción para el tratamiento de los posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo a llevar a cabo el estudio necesario del entorno en el que desempeño mis funciones, así como a elaborar las propuestas y las recomendaciones técnicas que de este estudio puedan derivarse en aplicación del procedimiento para la prevención, identificación y solución de conflictos por conductas de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo en el CEE IVASS SAU

Asimismo, manifiesto que:

**Primero.** Conozco el contenido del Manual para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo, los derechos y deberes que se derivan del mismo y las consecuencias que su aplicación puede ocasionar.

**Segundo.** He sido informado de que todas las personas vinculadas al procedimiento deben actuar en cumplimiento del secreto profesional y del deber de confidencialidad respecto del tratamiento de los datos de carácter personal y la información, cuyo tratamiento autorizo y a los que tengan acceso en el ejercicio de sus funciones; que en ningún caso podrán revelar, transmitir, reproducir, copiar o distribuir, de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (BOE núm. 298, de 14/12/1999).

### C. CLÁUSULA DE PROTECCIÓN DE DATOS

La persona interesada autoriza expresamente al CEE IVASS SAU para el tratamiento de sus datos de carácter personal incluidos en el protocolo de actuación que se inicia con esta solicitud y, especialmente, de aquellos datos sujetos a una singular protección según establece el artículo 7 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (BOE núm. 298, de 14/12/1999).

LOCALIDAD, FECHA Y FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

En ..... a ..... de ..... de.....

Firmado: .....

## ANEXO IV

### COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

Don/Doña....., habiendo sido designado o designada por el CEE IVASS SAU para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

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

En ..... a ..... de ..... de.....

Firmado: .....