

PROTOCOLO CONTRA  
EL ACOSO SEXUAL  
Y  
POR RAZÓN DE SEXO  
EN EL TRABAJO





## **INDICE**

- 1.** Compromiso de la empresa en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo
- 2.** Introducción
- 3.** Objetivo y Ámbito de actuación
- 4.** Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Definición y conductas
- 5.** Principios, garantías y procedimiento
- 6.** Tipificación de faltas y sanciones
- 7.** Política de divulgación
- 8.** Sensibilización, información y formación
- 9.** Víctimas habituales del acoso sexual
- 10.** Procedimiento de actuación
- 11.** Medidas propuestas para evitar el acoso sexual y por razón de sexo en la organización
- 12.** Seguimiento y Evaluación
- 13.** ANEXO I: Modelos de Documentación
- 14.** ANEXO II: Diagrama de flujo



## **1. Compromiso de la empresa en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo**

Con el presente protocolo, KOKUK 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, KOKUK 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, 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, KOKUK asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en KOKUK. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, KOKUK no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa 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 ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de 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 el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.



En efecto, KOKUK 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 empresa-, 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.

Vitoria, 4 de abril de 2023

## 2. Introducción

---

**Todas las empresas y entidades tienen la obligación legal de proteger la seguridad y la salud de todo su personal.** Debemos partir del hecho de que uno de los principales activos de cualquier organización es su plantilla, y por tanto es imprescindible garantizar sus derechos en todos los ámbitos. Esta obligación legal viene recogida en el **art.14 Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales**, tanto desde las políticas preventivas, para evitar que se den casos, como desde las políticas reactivas, para dar respuesta inmediata a los casos que se puedan dar.

Asimismo, se recoge dicha obligatoriedad en los **artículos 85, 88, 89 y 90 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**. Además, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias por razón de sexo [**art.7.3. de La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI)**], y además son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen.

El abordaje en el ámbito laboral necesariamente tiene que ser desde un doble prisma complementario. Inicialmente el abordaje preventivo del acoso sexual y por razón de sexo es vital para no tener que llegar a aplicar el presente Protocolo, el cual, tiene una naturaleza reactiva, esto es, pensado para ser aplicado en los casos en los cuales ya se ha producido, desgraciadamente, el acoso.

El presente «**PROTOCOLO DE ACTUACION CONTRA EN ACOSO SEXUAL Y LA DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO EN EL TRABAJO**» constituye un instrumento de organización empresarial, por cuanto regula de forma general y no exhaustiva, el comportamiento en materia de acoso sexual y por razón de sexo de la plantilla de KOKUK.

KOKUK se compromete a **regular, por medio del presente Protocolo, un procedimiento de actuación para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, que se aplique con las debidas garantías**, así como la formación e información necesarias para que todo/a integrante de la empresa sea consciente de la necesidad de actuar en el más absoluto respeto de los derechos mencionados. Para ello se tendrán en consideración las normas internacionales, comunitarias y



nacionales que son de aplicación, así como las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de un ambiente de trabajo exento de violencia en el trabajo.

En este contexto, se ha de subrayar el importante papel que cumple a estos efectos, Osalan- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. La finalidad que persigue Osalan es, pues, proponer una serie de recomendaciones y pautas metodológicas para ayudar a las organizaciones en las distintas etapas de su gestión preventiva, de manera que integren el enfoque de género en cada una de ellas.

## **DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

### **1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.**

“La igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres, es un principio rector de la actividad de KOKUK”

La discriminación incluirá:

- a) El *acoso y el acoso sexual*, así como cualquier trato menos favorable basado en el rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sometimiento al mismo.
- b) La orden de *discriminar a personas por razón de sexo*.
- c) El *trato menos favorable con relación al embarazo o el permiso por maternidad*, asunción de obligaciones familiares y estado civil o paternidad.

### **2. PREVENCIÓN DEL ACOSO O INTIMIDACIÓN.**

Un componente a tener en cuenta es la **falta de sensibilidad social y preparación suficiente** para percibir el acoso y la intimidación, salvo en manifestaciones extremas; esto se traduce en una **excesiva tolerancia** frente a determinadas conductas y la **superficialidad** con que, en determinadas ocasiones, se aborda su **diagnóstico y tratamiento**.

Por ello, es compromiso de KOKUK mantener un **ambiente de trabajo libre de cualquier conducta susceptible de ser considerada como acoso** o intimidación en el trabajo, ya sea sexual o de cualquier otra naturaleza.

La plantilla de la empresa, y en especial el colectivo profesional que tenga una situación de contacto directo con el género minoritario, adoptarán una posición de prevención de estas conductas de acoso o intimidación, y **tratará con respeto y dignidad a toda persona** con la que tengan relación directa.

El respeto a la **dignidad de las personas**, así como la prevención del acoso y la intimidación debe **aplicarse en su integridad**, tanto en el centro de trabajo, como fuera del mismo, con independencia del horario laboral, **tomando la empresa las medidas necesarias** cuando se conozca cualquier caso de acoso o intimidación entre la plantilla, y tomará las medidas legales oportunas para **sancionar dicha conducta si fuera el caso** por derivar de las relaciones laborales de la empresa, y **evitar su repetición en el futuro**.

El **acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, como expresiones de violencia que se pueden manifestar en el ámbito laboral, constituyen dos de las situaciones más devastadoras de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y al derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo. Además, son manifestaciones de las relaciones de poder, que guardan relación con los roles que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función



de su sexo y que afectan de manera mayoritaria a las mujeres. Por todo ello, son conductas que hay que prevenir, evitar y que, cuando se producen, hay que detener y, en su caso, sancionar para que no se produzcan consecuencias indeseadas para la salud de las víctimas.

Teniendo en consideración que **la Constitución española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, la igualdad, el derecho a la no discriminación, a la integridad física y moral, a la intimidad, a la propia imagen, a la libertad sexual y, también con carácter específico el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud laborales**; derechos éstos también consagrados en otras normas tanto de carácter internacional, europeo como nacional; las personas firmantes en representación de la empresa y de la parte social afirmamos tajantemente que no toleraremos esta tipología de violencias en la empresa KOKUK incluida en nuestro ámbito de aplicación y que, por tanto, las conductas que constituyen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, serán duramente sancionadas.

En cualquier caso, la adopción de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo no prejuzga las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales con carácter general, incluyendo obviamente los riesgos psicosociales, de modo y manera que, sin perjuicio del establecimiento de un protocolo de actuación frente a estas situaciones de violencia en el trabajo, es obligatorio evaluar los riesgos de acoso sexual y por razón de sexo, así como obligatorio el cumplimiento en los deberes de planificar e implantar las medidas que sean necesarias para que no llegue a producirse ninguna situación de acoso en la empresa.

### 3. Objetivo y Ámbito de actuación

---

A través de este protocolo, **la Dirección de la Empresa, deja expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de violencia y/o acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.**

**El presente Protocolo se aplica a toda la plantilla de KOKUK**, de acuerdo con lo dispuesto en el art.45 Ley Orgánica de Igualdad, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Este protocolo tiene como objeto arbitrar, entre otras medidas, procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de esta tipología de violencia de género en el trabajo a través de instrumentos negociados.

A la vista de que la empresa firmante del Protocolo tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en los lugares de trabajo a las que alcanza el poder de dirección, debe asegurar, por todos los medios a su alcance, la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la salud. En consecuencia, el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en dichas empresas, incluido el personal directivo, el personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

Para ello, **la empresa KOKUK, en aplicación de las normas sobre coordinación de actividades empresariales contenida en el art. 24 LPRL, informará a todo el personal presente en su(s) centro(s) de trabajo –sea personal propio o procedente de otras empresas-, a las empresas de las que proceden, así como a las empresas a las que desplazan su propio personal sobre la política existente de tolerancia cero hacia la violencia en el trabajo y, específicamente, hacia el acoso sexual y acoso por razón de sexo, y sobre la existencia del protocolo de actuación.** También, recabará de dichas empresas, en primer lugar, el compromiso de informar a su propio personal sobre dicha política y sobre la existencia de ese protocolo de actuación, bajo cuyo ámbito de aplicación se encuentran; y, en segundo lugar,



la información sobre la existencia o no en dichas empresas de un protocolo propio de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que pueda aplicarse cuando el sujeto activo del acoso pertenece a alguna de esas empresas, así como el compromiso de que, dado el caso, aplicarán el protocolo.

Asimismo, **la empresa asume la obligación de dar a conocer al personal en formación u otros en similares circunstancias, a la clientela y a las entidades suministradoras la política de la empresa para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo** y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

En la medida en que la empresa que adopte el protocolo no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el mismo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección, aquella se deberá dirigir a la empresa competente al objeto de que de cauce a la reclamación presentada y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

#### 4. Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Definición y conductas

---

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

- que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias (art. 7.3);
- que los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo diagnóstico previo y negociado se contendrá, al menos, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo (art. 46.2 LOI).
- que las empresas están obligadas a *“promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”*;
- que *“con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”* (art. 48.1 LOI);
- y que la representación de los trabajadores y trabajadoras debe contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:
  - mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo
  - e informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos (art. 48.2 LOI).

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

En cuanto a las personas trabajadoras que llevan a cabo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, conviene recordar que ambos tipos de acosos constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien los comete. Así lo establece el art. 54 del Real Decreto



Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## ACOSO SEXUAL

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*** (art. 7.1 LOI).

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, incluida la conducta de superiores y resto de plantilla, **resulta inaceptable si:**

- a) Dicha conducta es **indeseada, irrazonable y ofensiva** para la persona que es objeto de la misma.
- b) La **negativa** o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de la empresa o personal, **se utiliza de forma** explícita o implícita **como base** para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cualesquiera otras **decisiones relativas al empleo**.
- c) Dicha conducta **crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante** para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, **contraria al principio de igualdad de trato**.

El **acoso sexual no es una conducta patológica ni fácilmente reconocible**, ni tampoco una conducta concreta que puede ser aprendida, evaluada y catalogada, sino que más bien se inscribe en una **trama de relaciones donde existe un desequilibrio de poder** entre la persona acosadora y la víctima del acoso.

## CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL

- a) El condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva (chantaje sexual).
- b) Contacto físico indeseado (tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos...).
- c) Llamadas telefónicas, enviar cartas, mensajes o fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.
- d) Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales.
- e) Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.
- f) Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.
- g) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- h) Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos.
- i) Hacer preguntas sobre la vida sexual.
- j) Invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa
- k) Acercamientos excesivos reiterados.
- l) Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico.
- m) Hacer insinuaciones sexuales.





- n) Hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona.
- o) Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión.
- p) Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.
- q) Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.
- r) Uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo con contenido degradante desde el punto de vista sexual (sugestivos o pornográfico),
- s) Contar chistes o decir piropos de contenido sexual de forma reiterada.
- t) Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
- u) Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona de forma reiterada.
- v) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.

## ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

*Constituye acoso por razón de sexo, cualquier **comportamiento** realizado **en función del sexo de una persona**, con el propósito o el efecto de **atentar contra su dignidad** y de crear un **entorno intimidatorio, degradante u ofensivo** (art. 7.2 LOI).*

El acoso por razón de sexo pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos de género y, habitualmente, tienen por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

### CONDUCTAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- a) Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- b) La discriminación por embarazo o maternidad, constituyéndose discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- c) 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 o sexualidad.
- d) La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas... (tales como: "mujer tenías que ser", "solo vales para fregar", "mujer a tus tareas" ...).
- e) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).
- f) Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.
- g) Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo.
- h) Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...) por razón de su sexo.
- i) Tratar a las personas como si fueran menores de edad, como si fuesen personas dependientes, como si fueran personas intelectualmente inferiores... (con la forma de hablar, de tratarla...), por razón de su sexo.
- j) Impartir órdenes vejatorias que tenga su causa en el sexo de la persona.
- k) Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- l) Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- m) Utilizar humor sexista.



## 5. Principios, garantías y procedimiento

---

La aplicación del presente protocolo supone la observancia de los siguientes principios informadores del procedimiento y de las garantías que a continuación se señalan:

### **Principio de celeridad**

Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.

### **Principio de confidencialidad y protección de datos**

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales y sólo pueden ser conocidas, y según el papel que desarrollen, por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases de este protocolo. Ello supone, en aplicación de la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc. en aplicación de la normativa de protección de datos personales. Los datos relativos a la salud tienen que ser tratados de forma específica, de manera que se incorporen al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada, y cualquier informe que se derive tiene que respetar el derecho a la confidencialidad de los datos de salud.

### **Principio de protección de la intimidad y de la dignidad de las personas**

El procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona acosada, como de todas las personas implicadas en el procedimiento. Se tiene que actuar con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones tienen que tener lugar con el máximo respeto a todas las personas implicadas (testigos, denunciadas, etc.).

### **Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de todas las personas implicadas**

El procedimiento tiene que garantizar la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen que actuar de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. Todas las personas implicadas en el procedimiento tienen derecho a la información sobre el procedimiento de la empresa, los derechos y deberes, qué fase se está desarrollando y, según la característica de participación (afectadas, testigos, denunciadas), del resultado de las fases. Durante todas las actuaciones de este procedimiento las personas implicadas pueden estar acompañadas y asesoradas por una o diversas personas de su confianza del entorno de la empresa.

### **Prohibición de represalias (garantía de indemnidad)**

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán consideradas nulas. Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima o denunciante del acoso durante el procedimiento, éstas serán, como mínimo, restituidas en las condiciones en que se encontraban antes del mismo, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de ello se deriven. La presentación



deliberada de una queja o denuncia falsa de acoso sexual o por razón de sexo constituyen un motivo de sanción muy grave.

#### **Principio de colaboración**

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

#### **Principio de apoyo de personas formadas**

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

#### **Principio de no re-victimización**

En lo posible, se debe evitar que la persona acosada tenga que exponerse de manera reiterada y describir en repetidas ocasiones las conductas de las que ha sido víctima.

#### **Principio de reparación de la víctima y del entorno laboral.**

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

### **5.1. PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y/O DENUNCIAS**

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

El órgano competente para la recepción de las denuncias será el acordado por la comisión negociadora o por el órgano ad hoc que se cree para la elaboración del protocolo.

En aquellos supuestos en que en el convenio colectivo de aplicación o en el Plan de Igualdad se haya creado y exista de hecho una Comisión de Igualdad, la persona o personas competentes para la recepción de las denuncias será la acordada a tal efecto en la propia Comisión y, en su defecto, la persona o personas que sean designadas, de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras, de entre los y las integrantes del Comité de Empresa, del Comité de Seguridad y Salud Laboral, del Servicio de Prevención propio o de cualquier otro órgano o servicio que se considere oportuno. **La Comisión Negociadora de KOKUK, ha nombrado a las siguientes personas a fin de canalizar y mediar en las denuncias por acoso sexual y por razón de sexo:**

- **Javier Gómez de Arteche (javi.ga@kokuk.org)**



- **Nagore Martínez (kokuk@kokuk.org)**

Estas personas conforman la **Asesoría Confidencial** y su identidad **se dará a conocer a todo el personal de la empresa, así como la forma en que se podrá contactar con ella.**

Es recomendable que la Asesoría confidencial esté integrada por un grupo de personas y que cuenten con formación previa en cuestiones de igualdad. En caso contrario, se le procurarán medios o instrumentos, así como tiempo dentro de la jornada de trabajo, para adquirir dicha formación.

## **5.2. INFORMACIÓN, ASESORAMIENTO, ACOMPAÑAMIENTO Y PREPARACIÓN PARA LA FASE DE DENUNCIA INTERNA E INVESTIGACIÓN**

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Del resultado del procedimiento informal, la Asesoría Confidencial (o el órgano competente) dará conocimiento inmediato a la dirección de la empresa y a la representación del personal, tanto unitaria como sindical y específica en materia de prevención de riesgos laborales. También dará conocimiento inmediato, en su caso, a la Comisión de Igualdad u órgano equivalente, si esta existiera.

## 6. Tipificación de faltas y sanciones

---

El convenio colectivo determinará la tipología de faltas, no obstante, se muestra a continuación algunos ejemplos según el grado.

### SEGÚN EL GRADO

(Inciden factores como la existencia de contacto físico o no, la presión ejercida sobre la víctima...)

#### ↳ Acoso de carácter leve:

Entre otras conductas: chistes de contenido sexual sobre la mujer/hombre, piropos, comentarios sexuales, insinuaciones sexuales etc... sobre las trabajadoras/es.

Son las conductas de acoso **más frecuentes**.

#### ↳ Acoso de carácter grave:

Entre otras conductas: abrazos o besos no deseados, tocamientos y pellizcos, acorralamientos....

Tienen una incidencia más baja pero no menos importante.

#### ↳ Acoso sexual muy grave:

Existe siempre que se produce una fuerte coacción para mantener una relación sexual independiente de que haya contacto físico sexual.

### SEGÚN EL TIPO DE CONDUCTA

Según la directiva 2002 /73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de Septiembre de 2002 podemos distinguir:

#### ↳ El Chantaje sexual o de intercambio:

La persona o personas acosadoras ocupan una posición **jerárquicamente superior**; condicionan con su actitud o comportamiento de forma directa o indirecta el acceso al empleo de la persona acosada, sus condiciones de trabajo, el acceso a la formación profesional, la continuidad del contrato de trabajo, la promoción profesional o académica, el salario etc.

#### ↳ El Acoso Sexual ambiental:

Las personas acosadoras fomentan con su actitud o comportamiento un **contexto laboral intimidatorio**, hostil, ofensivo y humillante para la persona que lo sufre, siendo o no conscientes de ello.



Por su parte, y con la finalidad de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como **circunstancias agravantes** aquellas situaciones en las que:

- a) El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- b) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución
- c) La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- d) Existan dos o más víctimas.
- e) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- f) Cuando el estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones médicamente acreditadas.
- g) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Asesoría Confidencial.
- h) Que el acoso se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
- i) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- j) La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becaria o becario o realización de prácticas por parte de la víctima.

Las **SANCIONES** correspondientes en función del principio de proporcionalidad suelen ser las recogidas en los convenios colectivos de aplicación y habitualmente las siguientes:

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

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

## 7. Política de divulgación

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán, entre otros que se consideren oportunos, facilitar el protocolo junto con el manual de acogida en la empresa o como parte del mismo, el envío de circular a todos los trabajadores y trabajadoras y su publicación en la intranet si existe esta forma de comunicación en la empresa. Si no existiera, la divulgación se realizará mediante los tabloneros de anuncios. En el documento de divulgación, **se hará constar el nombre, teléfono y la dirección y la dirección física y de correo electrónico de contacto de la Asesoría Confidencial**, que deberá mantenerse actualizada.

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



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

## 8. Sensibilización, información y formación

---

Se garantizará que la política informativa y formativa de la empresa en materia de igualdad y de prevención de riesgos laborales incluya la formación adecuada en sobre igualdad y prevención de la violencia en el trabajo, a todos los niveles (personas trabajadoras, directivas, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales).

La formación incluirá, como mínimo, los siguientes aspectos:

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

Quienes formen parte de la Asesoría Confidencial o puedan llegar a hacerlo, así como la representación de trabajadores y trabajadoras quedan obligadas a seguir los cursos formativos que se organicen en relación con esta materia. Asimismo, la empresa 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.

## 9. Víctimas habituales del acoso sexual

---

El **acoso sexual en el trabajo** se inscribe en una **trama de relaciones** donde existe un **desequilibrio de poder**; en este marco se da una **situación no igualitaria de las mujeres** quedando **reducidas** -aunque manifiestan sus resistencias como en tantos otros espacios- **a objetos sexuales**.

Se constata una vez más que ese desequilibrio y uso de poder **no está unido a la posición jerárquica, de clase o status social**, sino que **tiene que ver con el poder de género**, de ahí la dificultad de entender a veces que se ha producido acoso si la persona acosadora no es un superior en el puesto de trabajo.



**No existe** entre las mujeres acosadas **un perfil tipo**, sino que más bien los estudios existentes muestran que el acoso recorre todo el escenario laboral, sucede en las distintas etapas de la vida y en los distintos sectores y ámbitos de actividad.

Determinados **factores** o **situaciones personales** hacen que **auge el riesgo de sufrir acoso** para las:

- Mujeres separadas o divorciadas.
- Mujeres jóvenes.
- Mujeres de incorporación reciente a la vida laboral.
- Personas con diversidad funcional.
- Personas homosexuales o pertenecientes al colectivo LGTBIQ+.

La formación asociada al Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de sexo, será impartida a todo el personal una vez aprobado y firmado el presente documento por la Comisión Negociadora (antiguo Comité de Igualdad).

## 10. Procedimiento de actuación

---

### FASE DE CONCILIACION

#### *Fase Inicial*

En la fase de conciliación se considera que existe una situación de conflicto entre una o varias personas cuya resolución puede llegar por la actuación de diferentes agentes, con el apoyo de una Asesoría Confidencial, buscando la fórmula de resolución de conflictos más adecuada en cada caso.

El abordaje en esta fase no está predefinido y permite la elección entre varias alternativas posibles, contempla gestiones informales con la ayuda de una persona de confianza y especializada.

La Asesoría Confidencial, como grupo designado para desarrollar este cometido, tiene que tener las siguientes características:

- Perfil profesional que destaque por sus habilidades sociales, su actitud tiene que inspirar confianza y respeto.
- Asumir un papel de apoyo y ayuda tanto a las trabajadoras/es frente a un problema.
- Adoptar un rol imparcial y ser reconocida por su imparcialidad en su calidad de mediadora, no de árbitro.
- Los principios que rigen su actuación son el respeto y confidencialidad sobre el problema que se le presente, utilizando como instrumentos básicos de trabajo la comprensión y escucha atenta.
- Tiene que realizar todas las gestiones oportunas, poniendo en marcha las medidas y trámites pertinentes.

**Las personas referentes son:**

- **Javier Gómez de Arteché (javi.ga@kokuk.org)**
- **Nagore Martínez (kokuk@kokuk.org)**





### *Apertura del proceso*

Una persona o grupo de ellas puede comunicar la existencia de una situación de conflicto a través de diferentes medios:

- Teléfono
- Email
- Personalmente

Una vez comunicada la existencia de una situación de conflicto se procederá de la siguiente forma:

- Quien atienda a la persona trabajadora, la informará de la posibilidad de inicio de un protocolo de conciliación.
- Una vez informadas/ la/s persona/s demandante/s deberá/n presentar un documento escrito y firmado (VER ANEXO I: MODELOS DE DOCUMENTACION), del cual debe aportar datos suficientes para iniciar una investigación de los hechos:
  - o Identificación y firma de la persona que formula la denuncia.
  - o Identificación y/o firma (aconsejable) de la persona afectada.
  - o Breve descripción de los hechos.
  - o Persona o personas que, presuntamente están cometiendo el acoso, o lo hubieran cometido.
  - o Cualquier otra información relevante que facilite la investigación de los hechos.
  - o Medidas que a juicio de la presunta víctima considere pueden resolver el problema.

**Este documento será requisito necesario para iniciar el proceso y su presentación será imprescindible para considerar la comunicación formal de la situación planteada.** No se admitirán a trámite las denuncias que no cumplan las formalidades previstas en este protocolo. Este escrito debe ser remitido a la Asesoría Confidencial de inmediato.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que se planteen una vez transcurridos dos meses, desde los hechos causantes si tienen un carácter puntual o desde el último hecho en el caso de actuación persistente y continuada. Igualmente, no será de aplicación este procedimiento si la relación laboral de ambas personas (denunciante y denunciado/a) no se mantiene vigente, con independencia de otras averiguaciones o actuaciones que proceda en el caso de que alguno de los citados haya causado baja en la Empresa.

### *Desarrollo de la fase de conciliación*

El éxito de esta fase radica en la rapidez y sencillez de las gestiones, garantizando una total confidencialidad y la igualdad de trato entre las partes implicadas.

La Asesoría Confidencial llevará a cabo las reuniones y actividades que considere oportunas, buscando la resolución del conflicto de la manera más sencilla y rápida posible.

**Al finalizar el proceso, se emitirá informe de resolución del mismo.**



## FASE DE INVESTIGACION

### *Apertura del proceso de investigación*

**El proceso de investigación puede iniciarse una vez finalizado el proceso de conciliación sin resolución positiva** y con indicación de investigación de posible proceso de acoso.

Se establece con el fin de sistematizar la investigación de las situaciones de conflicto laboral que conlleven asociada la denuncia de la existencia de acoso moral y establecer las medidas preventivas adecuadas para la resolución de la problemática suscitada.

Es necesario recordar que este proceso se abre para determinar, entre otros aspectos, si existe un caso.

### *Bases previas*

- Se deben investigar hechos, no apreciaciones.
- Se deben evitar juicios previos, en cualquier sentido.
- El trato a la persona demandante, demandada y a las personas testigos debe ser lo más delicado posible, teniendo en cuenta que su estado psicológico puede estar comprometido.
- Todas las personas testigo o personas responsables directas cuyo testimonio pueda ser necesario para el proceso, deben ser informadas, preferentemente por escrito, sobre el asunto para el cual se les solicita colaboración, así como sobre su participación voluntaria en la investigación.
- Las conclusiones que se obtengan a juicio de las personas miembro del grupo investigador se trasladarán a Gerencia.
- Este proceso quedará paralizado inmediatamente si la persona demandante recurre a otra vía diferente: judicial o laboral, en cuyo caso se podrá dar traslado de esta circunstancia a la asesoría jurídica correspondiente.

### *Composición del Grupo Investigador*

Se constituirá un Grupo Investigador en el plazo de cinco días hábiles, en los siguientes términos:

- 1) Composición
  - o Asesoría Confidencial, como personas responsables de éste área.
  - o Un/a Delegado/a de la plantilla (si lo hubiere)
  - o Un representante de la Empresa que ejercerá de titular (recomendable que conozca la organización/ departamento donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada).

En la designación de las personas miembro del Grupo se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre las personas miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento.

- 2) Régimen de funcionamiento del Grupo Investigador

Se regirá en sus funciones por:

- o Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.
- o Las normas de funcionamiento que acuerde el Grupo.



### 3) Informe de conclusiones/recomendaciones

El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Composición del Grupo Investigador
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas: valoración e informe inicial del caso.
- Actuaciones (testimonios, pruebas resumen de los principales hechos).
- Conclusiones
- Medidas propuestas.

#### *Desarrollo del proceso de Investigación*

**Investigación.-** Reunido el Grupo Investigador, optará por alguna de las siguientes alternativas:

- A.** Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
  - Desistimiento de la persona denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma)
  - Falta de objeto o insuficiencia de indicios
  - Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.
- B.** Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta al acoso y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- C.** Si del referido informe de dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, por ejemplo, de maltrato psicológico, pero no de acoso, se aplicarán las medidas correctoras que aconseje el informe de valoración inicial, si procede.
- D.** Indicios claros de acoso: cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso, se podrá ordenar la incoación de un expediente disciplinario, y la aplicación de medidas correctoras de la situación a través de la Dirección.
- E.** Si hubiera presunción o indicios de posible acoso, pero no se está en condiciones de emitir una valoración precisa, se continuará el procedimiento establecido en este protocolo.

El Grupo Investigador realizará las actuaciones pertinentes para recabar la posible información que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso. 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 reclamante como persona presuntamente acosadora. El grupo investigador podrá promover medidas cautelares si las circunstancias lo aconsejan.

El plazo para recabar información y previo a elaborar el informe correspondiente no será superior a 15 días naturales.

Los diferentes departamentos de la Empresa tendrán la obligación de colaborar con el grupo instructor a lo largo de todo el proceso de investigación.

**Elaboración del informe de conclusiones del Grupo Investigador.-** Finalizada la investigación el grupo Investigador remitirá el informe de conclusiones a la Dirección.



Ese informe deberá ser emitido en un plazo máximo de 15 días naturales desde que se presentó a denuncia, salvo justificación previa (periodo de vacaciones, etc.) para lo cual se podrá ampliar el plazo en lo que se estime necesario. En todo este proceso de indagación, tanto la persona denunciante como denunciada podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por una persona de confianza de su elección.

La Dirección, a la vista del informe, en el plazo de cinco días naturales podrá:

- Declarar la inexistencia de acosos y el archivo del expediente. No obstante, se pueden proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.
- Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta de acoso y aplicar si procede medidas correctoras de la situación.
- Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

Denuncias infundadas o falsas.- En el caso de que el informe de valoración inicial o del emitido por el Grupo Investigador, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, la Dirección podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario las personas responsables.

Información.- Con carácter general, de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de las resoluciones adoptadas se informará a las partes implicadas. Asimismo, se informará a la Dirección preservando la intimidad de las personas.

Excepcionalmente, y en aquellos casos en los que no quede suficientemente motivada la no admisión a trámite de alguna denuncia de acoso, el Grupo Investigador, podrá instar a la Dirección la revisión de las decisiones adoptadas.

## **11. Medidas propuestas para evitar el acoso sexual y por razón de sexo en la organización**

---

Por parte de la organización, se han propuesto las siguientes medidas para evitar el acoso sexual y por razón de sexo:

- Divulgación del Plan de Igualdad a todo el personal
- Divulgación del Protocolo de actuación contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo a todo el personal
- Formación sobre el Protocolo de actuación contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo a la Comisión Negociadora
- Habilitar un email específico para contactar con la Asesoría Confidencial
- Sensibilización en materia de Igualdad a la plantilla
- Mostrar compromiso expreso de la organización contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo



## 12. Seguimiento y Evaluación

El seguimiento es un instrumento esencial para registrar el desarrollo del Protocolo Contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo. Permite conocer el grado de funcionamiento del Protocolo, y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización.

La fase de evaluación se desarrollará de forma paralela, transversal, en todas las etapas de implantación de las actuaciones planificadas, ya que permite a la organización detectar desviaciones y poder realizar los ajustes necesarios, de forma más eficiente, para garantizar la viabilidad y la efectividad del Protocolo, y alcanzar así los objetivos y compromisos adquiridos.

A su vez, la evaluación permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Protocolo, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la empresa, la plantilla e incluso la comunidad, para así valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas. El seguimiento se realizará de forma continuada, desde la puesta en marcha del Protocolo. Se realizarán evaluaciones periódicas (semestrales), una evaluación anual y una final a la conclusión de la vigencia del Plan de Igualdad.

Los objetivos de la fase de evaluación y seguimiento, por tanto son:

- ✓ Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el Protocolo con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- ✓ Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir al mejor funcionamiento del Protocolo.
- ✓ Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Protocolo.
- ✓ Valoración del Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo en la Organización.

Para ello, se revisarán y adaptarán los sistemas de información de modo que permitan conocer la situación y evolución de mujeres y hombres en la empresa. El seguimiento se efectuará de acuerdo con la serie de indicadores indicadas en el Plan de Igualdad, susceptibles de cambio o ampliación para responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando. Los indicadores recogerán la información desagregada por sexo.

La información recogida se plasmará, por parte del Comisión Negociadora, en informes semestrales, a partir de los indicadores previstos y de las fichas producidas en la ejecución del Protocolo. Los informes deberán referirse a la situación actual y evolución de los indicadores objeto de análisis, desagregando la situación comparada de hombres y mujeres en los procesos analizados, la evolución y reducción de diferencias entre unas y otros respecto a informes anteriores. Se informará a la plantilla del desarrollo y resultado de la aplicación del Protocolo.

Aprueban y firman:



### 13. ANEXO I: Modelos de documentación

#### SOLICITUD DE APERTURA DEL PROTOCOLO DE DENUNCIA

A rellenar por la persona solicitante

DATOS PERSONALES		
NOMBRE Y APELLIDOS		D.N.I.
EDAD	PUESTO QUE OCUPA	CENTRO DE TRABAJO
MANDO INMEDIATO		TESTIGOS PRESENCIALES

EXPOSICION DE LOS HECHOS:

MEDIDAS PROPUESTAS:

FDO. (Solicitante/s)		FDO. (Persona Receptora)	
FECHA:	FIRMA:	FECHA:	FIRMA:



## INFORME DE RESULTADOS DE LA FASE DE CONCILIACION

Se ha conseguido acuerdo:    Sí     No

Procede investigación:        Sí         No

Centro de trabajo:	
PARTICIPANTES	FIRMAS

### COMENTARIOS:

<b>FDO. Asesoría Confidencial:</b>	
<b>FECHA:</b>	<b>FIRMA:</b>



## INFORME DE RESULTADOS DE LA FASE DE INVESTIGACION

<b>Centro de trabajo:</b>	<b>FECHA:</b>
<b>PARTICIPANTES</b>	<b>FIRMAS</b>

**COMENTARIOS:**

**CONCLUSIONES Y MEDIDAS PROPUESTAS:**

**FDO. Asesoría Confidencial y Grupo Investigador:**

**FECHA:**

**FIRMA:**





## 14. ANEXO II: Diagrama de flujo

### PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE UNA SITUACION DE CONFLICTO

