FINBERSO CONSULTORES

Rafael Alberti, 9 - 1º - D
15008 A Coruña
981 703 533
contacto@finberso.es

PROTOCOLO PARA LA PREVENCION Y TRATAMIENTO DE LOS DELITOS Y CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

(INTEGRADO EN EL PLAN DE IGUALDAD)

FEDERACION GALEGA DE TRIATLON E PENTATLON MODERNO

DOCUMENTO

DATOS IDENTIFICATIVOS DE LA EMPRESA

DENOMINACIÓN SOCIAL	FEDERACION GALEGA DE TRIATLON E PENTATLON MODERNO
NOMBRE COMERCIAL	
CIF	V36703932
DIRECCIÓN	CASTELAO 21 ENTRESUELO 2 - 27001 - LUGO
TELÉFONO	982251345
E-mail	secretaria.xeral@fegatri.org
CONVENIO	FEDERACIONES

MIEMBROS RESPONSABLES DE LOS PROCEDIMIENTOS

ASESORÍA DE CONFIDENCIALIDAD

INSTRUCTOR RESP.	MONICA FLORES FERREIRO
INSTRUCTOR	OMAR GONZALEZ SANPEDRO
INSTRUCTOR	JONATHAN CANCELA LOPERA
SUPLENTE	MARIA DEL LOS ANGELES OTERO TRIGO
INSTRUCTOR EXT.	

MEDIOS DE DENUNCIA FACILITADOS EN LA EMPRESA

DIRECCIÓN	CASTELAO 21 ENTRESUELO 2 - 27001 - LUGO
E-mail	canaldenuncia@fegatri.org

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 04

2. COMPROMISO DE LA EMPRESA 07

3. NORMATIVA DE APLICACIÓN 10

4. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS 14

5. DEFINICIONES 17

6. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA Y ACTUACIÓN 26

7. ANEXOS

ANEXO I.
NOMBRAMIENTO PERSONAL RESPONSABLE 37

ANEXO II.
MODELO INFORMATIVO A EMPLEADOS 38

ANEXO III.
MODELO DE DENUNCIA 39

ANEXO IV.
MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD
De las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias 40

ANEXO V.
MODELO DE DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO
Para la participación en la fase de entrevistas del procedimiento y para tratamiento de datos personales 41

ANEXO VI.
INFORME PROCEDIMIENTO FORMAL 43

ANEXO VII.
INFORME RESOLUCIÓN PARA LAS PARTES IMPLIC. 45

ANEXO VIII.
INFORME DE SEGUIMIENTO 46

REGISTRO DE REVISIONES Y ADECUACIÓN 47

01
INTRODUCCIÓN

01. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos; un principio fundamental en la Unión Europea. La eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. En el ordenamiento español se contemplan dos directivas en materia de igualdad de trato, la relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la aplicación del principio de igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
No obstante, diversas realidades nos muestran que la igualdad plena en todos los ámbitos es, hoy por hoy, únicamente teórica.

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

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

En este sentido, la definición e implantación de una política contra todo tipo de delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, a través de protocolos de actuación que constituyen un instrumento clave para abordar y tratar el problema.

El presente protocolo de prevención y actuación frente a casos delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral tiene por objetivo garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso, discriminación y violencia, en el que se garantice la protección de la dignidad, la libertad sexual y la integridad física y moral, incluyendo la protección frente al acoso y la violencia de las personas LGTBI, dando cumplimiento al dispuesto en el ***artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual y artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero***, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

En él se establecen los procedimientos específicos para **la prevención y tratamiento de los delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo,** al mismo tiempo que se establecen los sistemas o vías para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular aquellas personas víctimas del mismo, **integrado en el Plan de Igualdad.**

OBJETIVOS GENERALES

Este protocolo busca sensibilizar y concienciar al conjunto de la empresa, de la obligación de respeto mutuo con la que debemos proceder en cualquier ámbito de la relación de trabajo.

Buscamos dar respuesta a los siguientes objetivos:

- Definir las pautas que nos permitan identificar una situación de acoso para prevenir y evitar que se produzcan.
- Informar, formar, sensibilizar, **concienciar y proteger** a las trabajadoras y trabajadores de las situaciones contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.
- Disuadir a los posibles acosadores de que continúen con su actitud.
- En caso de que se produzca una situación de acoso, contar con las herramientas necesarias para corregir el mismo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

También se persigue conseguir los siguientes objetivos específicos:

- Disponer de la organización específica y las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- Garantizar la seguridad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que proceda para acabar con el acoso y la aplicación de los procedimientos sancionadores.

02
COMPROMISO DE LA EMPRESA

02. COMPROMISO DE LA EMPRESA

Con el presente protocolo, La Empresa manifiesta su **tolerancia cero** ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Al adoptar este protocolo, La Empresa 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 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, 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 La Empresa. 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 de la gerencia de la empresa y, por lo tanto, no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema 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 se aplicará a las situaciones de conductas constitutivas de delitos y contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este (según lo recogido en el artículo 3 del Convenio OIT 190 sobre la violencia y el acoso):

1. En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

2. 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;

3. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

4. 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);

5. En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

6. 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 ***RD 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, *artículo 12 de la* ***Ley Orgánica 10/2022****, de 6 de septiembre,* de garantía integral de la libertad sexual y *artículo 15.1 de la* ***Ley 4/2023****, de 28 de febrero*, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

En efecto, La Empresa 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.**

Lugar y Fecha: LUGO 01/09/2023

Nombre: MONICA FLORES FERREIRO

Administrador/a de La Empresa: FEDERACION GALEGA DE TRIATLON E PENTATLON MODERNO

FIRMA

03
NORMATIVA DE APLICACIÓN

03. NORMATIVA DE APLICACIÓN

Ámbito internacional

• **Resolución 48/104 de la Asamblea General de Naciones Unidas relativa a la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer**, incluye el acoso como una forma de violencia contra las mujeres, prohibiéndolo en el trabajo, en las instituciones educacionales y en otros lugares (art. 2.b) y alentando que se establezcan sanciones penales, civiles y administrativas (art. 4.d-f).

• **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)** que exige la adopción de las medidas adecuadas para erradicar la discriminación contra la mujer en todos los ámbitos, incluyendo específicamente el lugar de trabajo (art. 7-16).

• **Convenio nº.111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), contra la discriminación en el empleo (1958)**, ratificado por España, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras.

• **Convenio nº 190 de la Organización del Trabajo (OIT) contra la violencia y el acoso (2019)**, en vías de ratificación por España, que aborda las diferentes formas de violencia y acoso en el trabajo.

• **Declaración de Naciones Unidas sobre la Orientación Sexual e Identidad de Género** (Asamblea General 18 de diciembre de 2008).

Ámbito europeo

• **Resolución 2001/2339 del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo.**

• **Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)**, que recoge las definiciones de acoso y acoso sexual.

• **Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (2007).**

• **Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul)**, vigente en España desde el 1 de agosto de 2014.

Ámbito estatal

• **Constitución Española** que reconoce la dignidad de las personas como fundamento del orden político y la paz social (art. 10); el principio de igualdad, sin que pueda prevalecer «discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social» (art. 14); el derecho «a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes» (art. 15); la libertad ideológica y religiosa (art. 16); el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18); el deber de trabajar y el derecho al trabajo sin que, en ningún caso «pueda haber discriminación por razón de sexo»

• **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**, en el que se recoge el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación, el respeto a la intimidad y la consideración de la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras; y en el que se consideran incumplimientos contractuales graves «el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual y acoso por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajen en la empresa» (art. 54 g).

• **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, desarrolla el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

• **La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, plantea específicamente como situación de discriminación sexual, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 7).

• **La Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal**, señala, en su preámbulo XI, que «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad». Prosigue aclarando que «quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas».

• **Real Decreto Legislativo 5/2000, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social**, que en su art. 8.3 califica como infracción muy grave “el acoso sexual cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de gerencia empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo”.

- **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, que en su artículo 3 sobre ámbito de aplicación y que obliga a empresas y a personas autónomas a evitar todo tipo de discriminaciones.

- **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual**, que en su artículo 12 regula las obligaciones de las empresas en materia de sensibilización y prevención.

- **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.**

Normativas autonómicas

- Será de aplicación cualquier otra normativa autonómica o de ámbito inferior, relativa a la materia que pueda afectar a un determinado centro de trabajo.

Otras normas de referencia

- Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

NOTA LEGAL:

El Protocolo se configura como un instrumento eficaz y directamente aplicable por la empresa para la gestión del acoso dentro de su organización.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las medidas para prevenir el acoso en la empresa, deberán negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras y/o la representación sindical, según corresponda, y a lo acordado en el Convenio colectivo de aplicación.

*Por ello, dadas las características de la organización, **se integrará en el plan de igualdad**, y ajustado a su realidad y necesidades, según lo dispuesto en los artículos 46.2 de la citada ley y 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.*

Contempla tres tipos de medidas:

1. *Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.*

2. *Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.*

3. *Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.*

Según normativa, debe cumplir a efectos de su negociación, entrada en vigor, implantación, seguimiento, revisión y evaluación y, por otro, que la investigación de la denuncia o queja de acoso se investigue por una comisión, condicionando así su fase procedimental.

04
DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

04. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS. Responsabilidades

De acuerdo con el compromiso adquirido por La Empresa y la Representación Sindical, se determina rechazar el acoso de raíz, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quien sea la víctima o el ofensor ni cual sea su rango jerárquico.

Por lo tanto, **La Empresa se compromete a**:

- **No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.**
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral, en particular el acoso sexual y acoso por razón de sexo, que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso, **La Empresa exige de todas y cada una de las personas que integran su organización**, y en especial de aquellas que ocupan puestos con algún tipo de responsabilidad, **que asuman las siguientes responsabilidades**:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, **La Empresa se compromete a establecer las siguientes medidas** para la prevención y actuación frente a delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral:

- **Diseño de un protocolo** de prevención y actuación frente a delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral, **INTEGRADO DENTRO DEL PLAN DE IGUALDAD.**
- **Difusión y distribución** entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente a delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral.
- Realización de **campañas formativas, informativas y de sensibilización** en materia de prevención frente a delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Poner a disposición de los trabajadores las **vías o canal de denuncia oportunas** que garanticen la objetividad y discreción de todos los procesos. Dirección para el envío de escritos y correo electrónico habilitados para ello con esa única finalidad. *(Ver pág. 02).*
- **Designación de una ASESORÍA DE CONFIDENCIALIDAD** para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia. *(Ver pág. 02).*
- **Realización de estudios de evaluación de riesgos** psicosociales de ser necesario.
- **Evaluación y seguimiento, con carácter periódico**, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente a delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral.

APLICACIÓN DE POSIBLES SANCIONES DISCIPLINARIAS

Sin perjuicio de otras que pueda acordar la Dirección de la organización, o por imperativo legal.

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.
- Cambio de turno de trabajo.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional

Nota:

El acoso sexual está tipificado como delito en nuestro Código Penal. ***El art. 178 CP*** *establece que el acoso sexual puede ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el/la culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.*

Será obligatoria una formación específica y adaptada a cada una de las personas que hayan podido cometer alguna conducta sexual y/o por razón de sexo, según la gravedad, con el objeto de su rehabilitación a nivel personal, de la organización y de la sociedad.

05
DEFINICIONES

05. DEFINICIONES

VIOLENCIA FÍSICA Y/O PSICOLÓGICA

Se entiende por conductas de violencia física aquellas que suponen el uso de la fuerza física contra una persona para producir daños físicos, psicológicos y/o sexuales, como empujones, patadas, puñetazos, mordiscos, puñaladas, disparos, etc. Se entiende por conductas de violencia psicológica aquellos comportamientos que suponen una agresión de naturaleza psíquica entre personas, como:

- Injurias o calumnias
- Amenazas
- Insultos o vejación injustas
- Maltrato de palabra o de obra
- Abuso de autoridad
- Otros actos de violencia psicológica que, por su carácter aislado, no puedan calificarse como acoso moral.

Se incluyen las conductas de violencia física, psicológica o sexual puntuales o esporádicas, siempre que tengan la suficiente entidad para atentar contra la integridad física o moral o la libertad sexual de la persona.

VIOLENCIAS SEXUALES

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres define en sus artículos 6, 7, 8 y 9 los siguientes conceptos:

ACOSO SEXUAL: Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

FORMAS DE ACOSO SEXUAL:

El acoso sexual puede manifestarse de diversas maneras y en distintos grados, pero podemos diferenciar dos tipos concretos en función de si existe o no chantaje sexual directo.

- **Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual:** Es el producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

- **Acoso sexual ambiental:** Es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por la persona acosada, que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acaba por interferir en su rendimiento habitual. Este puede ser ejercido por personas de un nivel jerárquico superior, igual o inferior o incluso por terceros (clientela, personas colaboradoras, proveedoras, etc).

TRATO Y/O ACOSO DISCRIMINATORIO

De acuerdo con el dispuesto en el artículo 6.4 de la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación: *"constituye acoso, a los efectos de esta ley, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o por consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo"*.

La Ley amplía el elenco de causas de discriminación constitucionalmente previstas, abarcando el nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua y situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (art. 2.1.). Comprende tanto tratos discriminatorios puntuales como reiterados.

Se incluyen expresamente las conductas que constituyan acoso o violencia contra las personas LGTBI por razón de su orientación o identidad sexuales, expresión de género o características sexuales, de conformidad con el dispuesto en la Ley 4/2023,

de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. A tal efecto, se tendrán en cuenta los conceptos establecidos en la dicha Ley:

- **Orientación sexual:** atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gays, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.
- **Identidad sexual:** vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- **Expresión de género:** manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- **Intersexualidad:** la condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
- **Persona trans:** persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

De modo ejemplificador y no excluyente, podrían constituir trato discriminatorio o acoso discriminatorio, siempre que estén conectadas con alguno de los factores de discriminación arriba enumerados, las siguientes:

- Juzgar el desempeño de una persona trabajadora de forma ofensiva, aislarla o ridiculizarla por alguno de los factores de discriminación descritos.
- Burlarse o utilizar calificativos o formas ofensivas para dirigirse la una persona por su raza, religión, nacionalidad, discapacidad, edad, enfermedad, etc.
- Ataques, recochineos, calificativos ofensivos y/o tratos desfavorables por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o la expresión de género de la persona o sus características sexuales.
- Utilización de humor tránsfobo, intérfobo, homófobo, lesbófobo o bífobo.
- Negarse a nombrar a una persona trans como ella quiera o utilizar deliberadamente artículos o pronombres que no correspondan con el género con el que se identifique.
- Negarse a adaptar el puesto de trabajo o a realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo, que no impongan una carga desproporcionada o indebida y que sean necesarios para que la persona con discapacidad pueda trabar en

igualdad de condiciones que las demás (artículo 6.1 la) de la Ley 15/2022 y STC de 15 de mayo de 2021)

- Atacar las creencias políticas o religiosas de la persona trabajadora
- Ataques o tratos desfavorables por razón de la pertenencia a un sindicato o por acciones sindicales realizadas
- Ataques o tratos desfavorables por la nacionalidad, origen racial o étnico, edad, el estado civil, la discapacidad o la enfermedad de la persona.
- Tratos desfavorables por razón de la enfermedad, estado serológico o predisposición genética a sufrir patologías o trastornos.

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.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) **Hostigamiento**, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) **Atentado objetivo a la dignidad de la víctima** y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) **Resultado pluriofensivo**. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) **Que no se trate de un hecho aislado**.
- e) **El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas** (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional
- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.

- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. De igual modo, el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD:

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA:

- Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

- Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS:

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

ACOSO MORAL, PSICOLÓGICO O MOBBING

"Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud" (NTP 854 del INSSL). Para que la conducta o conductas sean calificadas como acoso moral, la jurisprudencia exige que concurran tres requisitos:

- Que la conducta sea reiterada o sistemática

- Que responda al fin de vejar, humillar o atentar contra la dignidad de la persona trabajadora o sea objetivamente idónea para producir un padecimiento físico o moral (lo produjera efectivamente o no).

- Que la conducta sea deliberada o, por lo menos, esté adecuadamente conectada con el resultado lesivo.

Con carácter ejemplificador y no excluyente, se pueden señalar los siguientes ejemplos de conductas que pueden ser constitutivas de acoso moral:

- Dejar a la persona de forma continuada sin ocupación efectiva o no proporcionar los medios esenciales para realizar su trabajo.

- Aislar, incomunicar, prohibir la comunicación de la persona trabajadora con otras personas trabajadoras, o de estas con aquella, o con clientes.

- Distorsionar la comunicación, retener información necesaria para el trabajo o manipularla para inducir a error.

- Acusaciones sistemáticas de descuido o falta de profesionalidad injustificadas.

- Imposición de sanciones disciplinarias injustificadas y reiteradas.

- Extender rumores maliciosos o calumniosos que menoscaben la reputación, la imagen o la profesionalidad.

- Recochineos, menosprecios, amenazas, humillaciones, críticas a la vida personal, gritos, insultos.

- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente la otras personas o a elementos ajenos, minusvalorar el trabajo, ocultar o minimizar los méritos.

- Criticar continuamente el trabajo, ideas o propuestas de la persona acosada.

- Ridiculizar, parodiar, caricaturizar a la persona, a su trabajo o a los resultados obtenidos.

- Invadir la privacidad de la persona acosada interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, o el alojamiento de la persona cuando sea proporcionado por la empresa, etc., o sustraer elementos claves para su trabajo.

- Quitar áreas de responsabilidad sin justificación o asignar tareas rutinarias por debajo de la competencia y capacidad de la persona.

- Animar la otras personas a participar en cualquiera de las acciones anteriores, o a denunciar o presentar quejas contra la persona acosada, mediante la persuasión, coacción o abuso de autoridad.

El acoso moral en el trabajo puede llegar a ser constitutivo de delito (art. 173 del Código Penal).

VIOLENCIA DIGITAL O CIBERACOSO

Por **violencia digital** podemos entender aquellos actos de violencia o acoso en línea, labores, instigados, amplificados o agravados, en todo o en parte, mediante lo uso de tecnologías de la información y de la comunicación, plataformas de redes sociales, webs, foros, correo electrónico, sistemas de mensajería y medios similares que atenten contra la integridad moral o la libertad sexual de la persona.

La violencia digital comprende el ciberacoso, sea moral, sexual o discriminatorio, la calumnia, el insulto, la amenaza y las expresiones discriminatorias. Aunque ya se han ir citando muchas de sus manifestaciones en los apartados anteriores, podemos enumerar, de modo ejemplificador, las siguientes conductas:

- El envío por medios digitales de imágenes, vídeos, textos o memes con contenido sexual, degradante, discriminatorio o que afecte a la dignidad de la persona trabajadora.
- La publicación o difusión de comentarios, expresiones o chistes ofensivos de carácter sexual, discriminatorio o que afecten a la dignidad de la persona trabajadora.
- La difusión de vídeos, imágenes o conversaciones de contenido sexual de una persona trabajadora sin su consentimiento *(sexpreading, revenge porn o "pornovenganza")*. Pueden ser obtenidas legítimamente por quien las difunde (imágenes o vídeos enviados por la propia víctima, o grabados de común acuerdo), pero esta lo utiliza para hacer daño a la víctima difundiéndolos o haciéndolos públicos sin su consentimiento.
- Irrumpir en las redes sociales de alguien o crear un perfil falso para hacerse pasar por la víctima a fin de desacreditarla *(fraping)*.
- Amenazar a la víctima con difundir o hacer público contenido de carácter sexual de esta si no accede a las pretensiones del chantajista (sextorsión).

Además de los delitos contra la integridad física y/o psíquica y contra la libertad sexual que pueden comportar estas conductas (amenazas, coacciones, etc.), pueden asimismo ser constitutivas de los delitos de descubrimiento y revelación de secretos tipificados en el art. 197 del Código Penal.

06

PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA Y DE ACTUACIÓN

06. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando todo tipo de conductas tipificadas en este protocolo y por consiguiente en el Plan de Igualdad.

De igual manera, toda persona incluida en el ámbito de aplicación de este tiene el deber de poner en conocimiento de la empresa los casos de posible acoso o discriminación que conozca. Esto se hará planteando reclamación o denuncia ante el órgano, persona o personas competentes designadas a efecto, con arreglo al procedimiento regulado en este protocolo.

Por su parte, la persona afectada también podrá denunciarlo y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.

PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Todo el procedimiento tiene que garantizar **todos los principios** que se recogen a continuación:

Información: las partes implicadas serán informadas tanto de las actuaciones realizadas en el ámbito de este procedimiento como de la resolución de este.

Respeto y protección a las personas: Se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán ser asistidas por acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de la iniciación y tramitación del procedimiento asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona presuntamente acosada, como a la presuntamente acosadora, preservando así su identidad.

Diligencia y celeridad: Las actuaciones realizadas en el ámbito del procedimiento descrito deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, concluyéndose en el menor tiempo posible y con respeto a las garantías debidas.

Imparcialidad (*) y contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo e igualitario para todas las personas afectadas.

Presunción de inocencia: Derecho fundamental que garantiza a toda persona, contra la que se haya dirigido un proceso, **ser inocente** hasta que no se declare lo contrario mediante una sentencia judicial firme.

Deber de buena fe: Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección de la dignidad de las personas afectadas: La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo en los términos previstos en la normativa aplicable. Sin embargo, las denuncias falsas consideradas como **acoso inverso** tendrán las consiguientes consecuencias.

En cumplimiento del art. 48 LOI, la representación legal de las personas trabajadoras (en adelante, "RLPT") informarán por el procedimiento de denuncia a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de acoso de los que pudiesen tener conocimiento.

La aplicación del protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.

Cuando la organización tenga constancia fehacientemente de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente protocolo.

(*) NOTA ACLARATORIA SOBRE LA IMPARCIALIDAD EN LOS PROCESOS

*Se recomienda a las empresas **la creación de una figura independiente que sea la encargada de mediar entre la dirección de la organización, comisión instructora (o formar parte de ella) y la persona que quiera denunciar una situación de acoso** de las que se enumeran en el presente protocolo.*

Esta figura debe ser siempre imparcial, no formar parte del órgano de administración ni ser socio de la entidad, y debe tener autonomía suficiente para desarrollar adecuadamente su trabajo. Además, deberá contar con formación específica sobre igualdad y acoso que la capacite para hacerse cargo de una situación tan delicada como es la gestión del acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.

La función de esta figura será la de recibir la denuncia y tener el primer contacto con la posible víctima, así como investigar los hechos y elaborar el informe de conclusiones para hacer el reporte a la dirección, que será la encargada de tomar la decisión última sobre las consecuencias de la denuncia presentada.

*Aunque no es un requisito legal, lo cierto es que desde FINBERSO CONSULTORES consideramos como requisito indispensable la protección integral de la posible víctima y esta protección se podría ver empañada si son los miembros de la dirección los que investigan y, a la vez, ellos mismos resuelven sobre lo investigado **(falta de imparcialidad)**.*

Esta figura deberá ser nombrada desde el momento de aprobación del protocolo, tendrá carácter permanente y su trabajo debe ser continuo, de tal forma que cuando una posible víctima quiera presentar una denuncia a través del procedimiento informal o del procedimiento formal, sepa de antemano quién va a ocuparse de su caso. Si se opta por el procedimiento informal, esta persona será la encargada de recibir la denuncia, reunirse con las partes y, posteriormente, con la dirección para intentar resolver el problema; si se opta por el procedimiento formal, esta persona será la instructora del caso.

FASE 1. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA/DENUNCIA, ACTIVACION DEL PROTOCOLO Y TRAMITACION DEL EXPEDIENTE

La empresa creará la figura de la **ASESORÍA DE CONFIDENCIALIDAD** que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento.

Está formada como mínimo por tres personas.

1.- Miembro titular RESPONSABLE de la Comisión.

2.- Miembro titular de la Comisión.

3.- Miembro titular de la Comisión.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias:

4.- Miembro de la Comisión. SUPLENTE.

*En aras a preservar la confidencialidad, se recomienda que la Asesoría de Confidencialidad esté integrada por 3 personas, **con un máximo de 5 en caso necesario**, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, un/a técnico/a de igualdad de la empresa y/o un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales.*

Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización. En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La Asesoría tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta Asesoría, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, **podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento**.

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

Existirá un **buzón de correo electrónico** en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo. Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado, en cualquier momento y por cualquier medio a la Asesoría de Confidencialidad.

Se deberá **garantizar la confidencialidad** cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Una vez recibida, en **el plazo máximo de 2 días laborables**, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

La **ASESORÍA DE CONFIDENCIALIDAD** realizará **una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables**, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Para la realización de dicha investigación se convocará a una comisión en donde participe representación de la empresa, de las personas trabajadoras RLTP y la persona asignada como técnico/a de prevención en la empresa.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

Durante la tramitación del expediente **se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada**. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

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 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 ASESORÍA DE CONFIDENCIALIDAD, la gerencia 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. **Al margen de otras medidas cautelares, la gerencia de La Empresa separará a la presunta persona acosadora de la víctima.**

Finalizada la investigación, la ASESORÍA DE CONFIDENCIALIDAD 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.

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 apreciasen indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Si, aun no existiendo acoso, ni ningún otro tipo de delito, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la gerencia 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.

FASE 2. RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

La gerencia una vez recibidas las conclusiones de la ASESORÍA DE CONFIDENCIALIDAD, adoptará las decisiones que considere oportunas en el **plazo de 3 días laborables**, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la ASESORÍA DE CONFIDENCIALIDAD.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones, la gerencia podrá:

1. Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
2. Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la ASESORÍA DE CONFIDENCIALIDAD del procedimiento de acoso.

Según lo recogido en el XVII Convenio colectivo estatal de empresas se recoge el acoso sexual o por razón de sexo como una **infracción muy grave** dentro del ámbito de la empresa.

Entre las medidas a adoptar se encuentran, según lo recogido en convenios:

- Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.
- Despido.

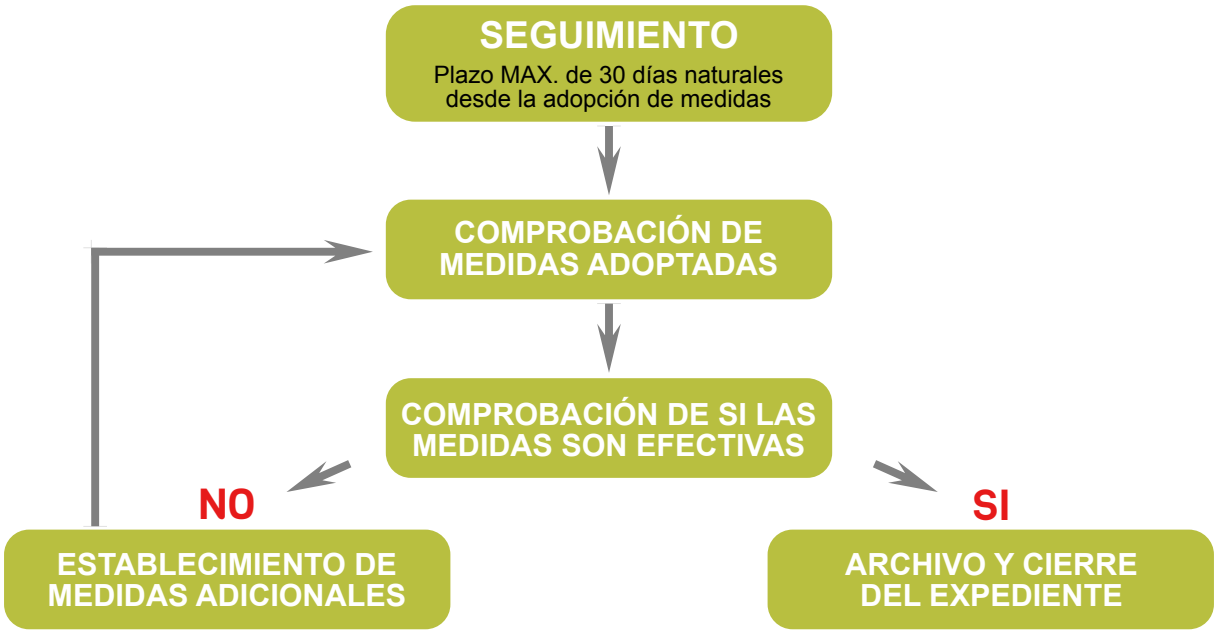
En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la gerencia mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La gerencia adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

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

FASE 3. SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un **plazo no superior a treinta días naturales**, la ASESORÍA DE CONFIDENCIALIDAD vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la gerencia con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera en un futuro y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.



PERSONAS DESIGNADAS PARA LA RECEPCIÓN, TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS QUEJAS/DENUNCIAS.

Se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya.

A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esta/s designación/es y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

Existirá también un buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias.

DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El presente protocolo **es de obligado cumplimiento** y entrará en vigor desde el momento de su aprobación, **INTEGRADO EN EL PLAN DE IGUALDAD.**

El contenido del mismo **será comunicado a la plantilla de la organización de forma individual,** en papel o a través del correo electrónico corporativo utilizado habitualmente en la empresa.

En cualquier caso, existirá una copia del protocolo en el tablón de anuncios de forma permanente, **a disposición de todas las personas trabajadoras.**

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la organización y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la organización, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la organización por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

Todas las revisiones y, en su caso, las modificaciones al presente Protocolo se reflejarán en un apartado específico para ello integrado en el Documento.

1 DENUNCIA ESCRITA, ACTIVACION PROTOCOLO, TRAMITACIÓN DEL EXPEDIENTE

- La puede interponer la presunta víctima o cualquier otra persona conocedora.
- Se entregará a la persona encargada de la recepción, tramitación y resolución.
- No puede ser una denuncia anónima.
- Se crea la ASESORÍA DE CONFIDENCIALIDAD
- En 2 días laborables, se activa Tramitación.
- En 10 días laborables, se realiza la investigación.
- Adopción de medidas si es el caso.

2 RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

- Una vez recibidas las conclusiones se adoptan las medidas oportunas.
- La decisión se comunica a la víctima y resto de partes implicadas.
- Aplicación de posibles sanciones o Archivo.

Plazo 3 días laborables

3 SEGUIMIENTO

Informe de seguimiento de la aplicación de los posibles acuerdos adoptados.

Plazo MAX. 30 días naturales

A lo largo de todos los procedimientos 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 denunciada como a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

A la persona denunciada, su posible culpabilidad no se presumirá.

Todas las personas que intervengan en los procesos tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

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

07
ANEXOS

ANEXO I. NOMBRAMIENTOS

Don/ña: MONICA FLORES FERREIRO……
en calidad de Administrador/a de: FEDERACION GALEGA DE TRIATLON E PENTATLON MODERNO
acuerda el nombramiento de los miembros integrantes que conforman **LA ASESORÍA DE CONFIDENCIALIDAD** de los procedimientos a:

Don/ña: …… como miembro **RESPONSABLE**

Don/ña: …… como miembro **INTEGRANTE**

Don/ña: …… como miembro **INTEGRANTE**
para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito.

Asimismo, nombra a:

Don/ña: …… como miembro **SUPLENTE**, que ejercerá las mismas funciones que las de los miembros de la Asesoría de Confidencialidad, en los casos de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal de otro miembro con la titularidad.

Localidad y fecha: LUGO …… 01/09/2023

Firma:

Administrador/a de La Empresa

ANEXO II. MODELO INFORMATIVO A EMPLEADOS

En ……., a ……..de ……de 20……..

Por la presente,

el/la trabajador/a D./Dña.: ……..…….. con DNI.: …… certifica que .FEDERACION GALEGA DE TRIATLON E PENTATLON MODERNO. le ha informado debidamente del **Protocolo para la prevención y tratamiento de los delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo,** que se ha implementado en la empresa integrado en el Plan de Igualdad y, concretamente se le ha informado, entre otros, de los siguientes puntos:

- Qué es el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y sus diferencias.
- Ejemplos de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual/acoso por razón de sexo.
- Sujetos que pudieran estar implicados en una situación de acoso (no sólo trabajadores de la empresa, sino proveedores, clientes, etc.)
- Quién está legitimado para presentar una denuncia.
- A quién debe dirigirse, persona/s designada/s para la recepción y tratamiento de las denuncias.
- Procedimiento a seguir.
- Consecuencias de la estimación/desestimación de la denuncia interpuesta.
- Posibilidad de acceso al Protocolo, que se encuentra disponible en las dependencias administrativas de la empresa.

A su vez, se le ha entregado el **modelo de denuncia** que debe cumplimentar en caso de sufrir o tener conocimiento de una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito de la empresa. Asimismo, en caso de que sea solicitado por el trabajador se le entregará una copia en papel o correo electrónico.

FIRMA Y SELLO DE LA EMPRESA *FIRMA DEL TRABAJADOR/A*

ANEXO III. MODELO DE DENUNCIA

I. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso:
Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

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

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR DE QUÉ TIPO SE TRATA) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha: *Firma de la persona interesada:*

A la atención de la persona RESPONSABLE del procedimiento de queja frente al acoso en la empresa.

ANEXO IV. MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS

Don/ña: MONICA FLORES FERREIRO…… habiendo sido designada por La Empresa para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por DELITOS Y CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO, que pudieran producirse en su ámbito, **en calidad de** *(responsable/integrante/ suplente)* ……..….. **de los procesos de Instrucción del Protocolo,** formando parte de la **Asesoría de Confidencialidad**, comprometiéndome 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 el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.
- 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 La Empresa de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Localidad y fecha: LUGO…….. 01/09/2023……

Firma:

ANEXO V. MODELO DE DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO
PARA LA PARTICIPACIÓN DE LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO Y PARA TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Don/ña: …… Nif.: …….

EXPONE:

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el **"PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS DELITOS Y CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO"** de la empresa FEDERACION GALEGA DE TRIATLON E PENTATLON y, en consecuencia, las garantías previstas en él en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y el deber de guardar una estricta confidencialidad de la información.

DECLARO:

Mi consentimiento para participar en la fase de entrevistas del procedimiento iniciado el día …… de …….…….. de ……. para la investigación de los hechos, en calidad de …… *(denunciante, víctima, denunciado, testigo, otros)*

Localidad y fecha: …….. …….

Firma:

1. RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO DE DATOS

RESPONSABLE: MONICA FLORES FERREIRO
CIF: V36703932
DOMICILIO FISCAL: CASTELAO 21 ENTRESUELO 2 - 27001 - LUGO
CONTACTO DPD:

2. FINES DEL TRATAMIENTO DE DATOS
Sus datos serán tratados para la gestión del *PROTOCOLO PARA La PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO* de la empresa.

3. LEGITIMACIÓN EN LA CUAL SE BASA LA SOLICITUD
Según el art. 6.1.c del Reglamento General de Protección de Datos, el tratamiento es necesario para el cumplimiento de un deber legal aplicable al responsable del tratamiento.

4. EJERCICIO DE SUS DERECHOS
Puede ejercitar, si lo desea, los derechos de acceso, rectificación y supresión de datos, así como solicitar que se limite el tratamiento de sus datos personales, oponerse a este, solicitar en su caso la portabilidad de sus datos, así como la no ser objeto de una decisión individual basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles. Según la Ley orgánica 3/2018, puede ejercitar sus derechos por Registro Electrónico o Registro Presencial a la dirección del Responsable de Tratamiento de Datos, en ambos casos haciendo constar la referencia “Ejercicio de Derechos de Protección de Datos”.

5. TRATAMIENTOS QUE INCLUYEN DECISIONES AUTOMATIZADAS, INCLUIDA LA ELABORACIÓN DE PERFILES, CON EFECTOS JURÍDICOS RELEVANTES
No se realiza.

6. TIEMPO DE CONSERVACIÓN DE SUS DATOS PERSONALES
Período indeterminado. Los datos se mantendrán durante el tiempo que es necesario para cumplir con la finalidad para la que se solicitaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de la dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

7. DESTINATARIAS DE SUS DATOS
Gerencia de La Empresa, así como todas las personas participantes en el proceso de prevención, instrucción de los posibles expedientes y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
Los datos personales generados por esta actividad de tratamiento, le pueden ser comunicados al Ministerio Fiscal, a los órganos jurisdiccionales y/o a las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado.

8. DERECHO A RETIRAR EL CONSENTIMIENTO PRESTADO PARA EL TRATAMIENTO EN CUALQUIER MOMENTO
Tiene derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento, sin que eso afecte la solicitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada, cuando el tratamiento esté basado en el consentimiento o consentimiento explícito para datos especiales.

9. DERECHO A PRESENTAR UNA RECLAMACIÓN ANTE LA AUTORIDAD DE CONTROL
Tiene derecho a presentar una reclamación a la Agencia Española de Protección de Datos www.aepd.es si no está conforme con el tratamiento que se hace de sus datos personales.

10. CATEGORÍA DE DATOS OBJETO DE TRATAMIENTO
Datos de carácter identificativo, características personales, circunstancias sociales, datos académicos y profesionales, detalles del empleo, datos especialmente protegidos, declaraciones y manifestaciones realizadas a lo largo del procedimiento.

11. FUENTES DE LAS QUE PROCEDEN LOS DATOS
Personas interesadas y terceras personas.

12. INFORMACIÓN ADICIONAL
Puede consultar la información adicional y detallada de la información y de la normativa aplicable en materia de protección de datos en la web de la Agencia Española de Protección de Datos www.aepd.es.

ANEXO VI. INFORME PROCEDIMIENTO FORMAL

FECHA INICIO:		**N.º EXPTE.:**	
CENTRO DE TRABAJO:			
ASUNTO:			

PERSONA/S DESIGNADA/S PARA LA TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LA DENUNCIA.	
Nombre y apellidos	**Cargo**

PERSONAS IMPLICADAS EN EL PROCEDIMIENTO.	
Nombre y apellidos	**Trabajador/a o vinculación con la empresa**

EXPONE

1. Antecedentes del caso

(Resumen de la irregularidad denunciada)

2. Relación de los hechos del caso

(Descripción de los hechos denunciados)

3. Medidas Cautelares (si corresponde)

(Describir las medidas cautelares a aplicar si se consideran necesario durante la tramitación del presente procedimiento)

4. Diligencias de investigación practicadas

(Descripción de las diligencias de investigación practicadas, puede ser ver grabaciones de las cámaras, preguntar a testigos, fotografías, audiencias, …etc.)

5. Infracciones detectadas

(Describir si a la vista de lo establecido en el protocolo de protección del acoso se ha llevado a cabo alguna conducta de las expresamente previstas en el protocolo)

6. Propuesta de medidas a adoptar

(Describir o enumerar las medidas que se llevan a cabo para prevenir o evitar este tipo de situaciones o el régimen disciplinario aplicado, que ha de ser proporcional a la conducta infractora cometida)

CONCLUSIONES					
OPCIÓN 1: En virtud de los hechos probados y en atención a la gravedad de los mismos, este Instructor/a decide **ARCHIVAR EL PROCEDIMIENTO** y poner fin a las actuaciones, por no considerarse los hechos denunciados probados. **OPCIÓN 2**: En virtud de los hechos probados y en atención a la gravedad de los mismos, este Instructor/a decide **RECONOCER UNA SITUACIÓN DE ACOSO EN LA EMPRESA** (elegir situación de acoso según proceda). La empresa aplicará las siguientes medidas y/o sanciones disciplinarias desde el día siguiente a la notificación de la resolución: Asimismo, se aplicará a D./Dña. …… la siguiente sanción disciplinaria: …… la cual consta expresamente prevista en el Protocolo de prevención y tratamiento de los delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.					
FECHA		**FIRMA INSTRUCTOR/A**		**FIRMA DIRECCIÓN**	
NOTA INFORMATIVA:	Se informa a **todas las partes intervinientes/participantes** en este procedimiento de actuación sobre el **deber de confidencialidad y sigilo** de los hechos anteriormente expuestos.				

ANEXO VII. INFORME RESOLUCIÓN PARA LAS PARTES IMPLIC.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. - En fecha ....., D./Dña..... interpuso denuncia formal frente a D./Dña..... en la que se denunciaron los siguientes hechos:

SEGUNDO. - D./Dña.: ....., persona designada en la empresa para la instrucción de este tipo de procedimientos, tras la recepción de la denuncia, activó el Protocolo para la prevención y tratamientos de los delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, y en fecha ....., incoó el procedimiento formal establecido en el dicho Protocolo, al que se le asignó el número de expediente .....

TERCERO. - Con la incoación del procedimiento y la apertura del expediente se dio paso a la tramitación de la denuncia interpuesta, practicando todas las diligencias de investigación resultaron pertinentes y necesarias para el esclarecimiento de los hechos, concretamente, se llevaron a cabo las siguientes diligencias:

Asimismo, se establecieron las medidas cautelares que resultaron necesarias, a fin de proteger remover los obstáculos y dificultades que pudieran oponerse a la eficacia del procedimiento y como medidas de protección a la presunta víctima de acoso:

HECHOS PROBADOS

De las diligencias de investigación practicadas (toma de declaraciones a testigos, visionado de grabaciones, testimonios, pruebas documentales, examen del correo electrónico de la persona trabajadora, etc.) se consideran como probados los siguientes hechos:

RESOLUCIÓN FINAL DEL PROCEDIMIENTO

OPCIÓN 1: En virtud de los hechos probados y en atención a la gravedad de los mismos, este Instructor/a decide **ARCHIVAR EL PROCEDIMIENTO** y poner fin a las actuaciones, por no considerarse los hechos denunciados probados.

OPCIÓN 2: En virtud de los hechos probados y en atención a la gravedad de los mismos, este Instructor/a decide **RECONOCER UNA SITUACIÓN DE ACOSO** (elegir situación de acoso según proceda).

La empresa aplicará las siguientes medidas y/o sanciones disciplinarias desde el día siguiente a la notificación de la resolución:

Asimismo, se aplicará a D./Dña. ..... la siguiente sanción disciplinaria: ..... la cual consta expresamente prevista en el Protocolo para la prevención y tratamientos de los delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, de la empresa.

FECHA DE RESOLUCIÓN:		FIRMA INSTRUCTOR/A	
NOTIFICACIÓN Y ENTREGA DE LA RESOLUCIÓN			
FECHA NOTIFICACIÓN:		FIRMA PARTE IMPLICADA	
NOTA INFORMATIVA:	La entrega de la presente resolución ha de ser firmada por las partes implicadas, haciendo constar la fecha de notificación. La empresa se debe conservar una copia firmada de cada resolución entregada y archivarlas junto con el expediente.		

ANEXO VIII. INFORME DE SEGUIMIENTO

En virtud de la Resolución dictada en fecha....., perteneciente al expediente número ....., la ASAMBLEA DE CONFIDENCIALIDAD (Comisión Instructora) del procedimiento realiza el presente informe a efectos de comprobar las medidas establecidas.

1. Medidas adoptadas y su cumplimiento

(En este apartado el instructor deberá describir si se han llevado a cabo o no cada una de las medidas establecidas en la resolución y comprobar si su aplicación ha puesto fin a la situación objeto de denuncia. Además, también debe señalar si se aplicó alguna sanción disciplinaria y comprobar que esta haya sido aplicada. Si alguna de las medidas o sanciones disciplinarias no se ha aplicado, no es efectiva o no cumple con el objetivo para el que ha sido aplicada, debe detallar y proponer otras medidas o ajustar las que ya están siendo aplicadas. Si se comprueba que la situación de acoso persiste, se deberán adoptar nuevas medidas en la organización)

2. Conclusiones finales del seguimiento

(Tras el análisis detallado del cumplimiento de cada una de las medidas, redactar en estas últimas líneas si las medidas adoptadas han sido efectivas, si no han sido efectivas cuáles hay que modificar y si se deben aplicar otras medidas adicionales, o si aun no habiéndose aplicado todas las medidas propuestas, la situación de objeto de denuncia ha cesado y estas ya no resultan necesarias)

FECHA DE CIERRE		**FIRMA RESPONSABLE DE LA COMISIÓN**		**FIRMA DIRECCIÓN**	

NOTA INFORMATIVA:	En el caso de adoptar nuevas medidas o sanciones se debería de proceder a realizar una nueva resolución motivada para su notificación a las partes implicadas.

REVISIONES Y ADECUACIÓN

MODIFICACIÓN/REVISIÓN REALIZADA	FECHA
Implantación del PROTOCOLO	01/09/2023

El protocolo se modificará en función de las **necesidades que se detecten y así lo estipule el Plan de Igualdad**. *En caso de modificación del presente protocolo los trabajadores deberán ser notificados inmediatamente.*

Es obligada la revisión y adecuación del protocolo en los siguientes casos:

- *En cualquier momento con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación.*
- *Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*
- *En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la organización y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la organización, sus métodos de trabajo, organización.*
- *Cuando una resolución judicial condene a la organización por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.*

Observaciones: