

**PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL
Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
EN EL TRABAJO DE MAINFOR
SOLUCIONES TECNOLÓGICAS Y
FORMACIÓN**

Índice

1. Objetivo del presente protocolo.	3
2. Ámbito de aplicación.	3
3. Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.	4
4. Declaración de principios.	5
5. Conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	7
6. Sujeto pasivo y sujeto activo.	10
7. Tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	10
8. Política de información y divulgación.	14
9. Persona asesora con carácter confidencial.	14
10. Procedimiento de actuación ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.	15
11. Referencias normativas.	20

Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en MAINFOR SOLUCIONES TECNOLÓGICAS Y FORMACIÓN

D.^a MARÍA JOSÉ MORALES AVILÉS en representación de MAINFOR SOLUCIONES TECNOLÓGICAS Y FORMACIÓN, SLU con NIF B92909068 sita en AVENIDA JORGE LUIS BORGES, 15 – BLOQUE 3, 1^a PLANTA (29010 – MÁLAGA), en calidad de REPRESENTANTE LEGAL de la misma

Declara:

La entrada en vigor desde hoy, 27 de julio de 2020, del “Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo” en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para el tratamiento de los casos que puedan producirse en esta empresa andaluza, con las cláusulas que se anexan al presente documento.

Firmado:


Profesionales de la Formación
Mainfor Soluciones Tecnológicas y Formación, S.L.
Avda. Jorge Luis Borges, 15, B.L.3.1 - 29010 Málaga
C.I.F.: B92909068

1. Objetivo del presente protocolo.

El objetivo del presente protocolo es establecer compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo que aseguren que toda la plantilla disfruta de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido, valorado y respetado, así como el establecimiento de un procedimiento interno, rápido, eficaz y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de solucionar situaciones de acoso que se puedan dar en el ámbito de la empresa.

2. Ámbito de aplicación.

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla de personal de la empresa.

Se incluirán también las personas trabajadoras contratadas por terceras personas y que presten sus servicios en los centros de trabajo de la empresa. Asimismo, será de aplicación a las personas en régimen de autónomas que compartan espacios de trabajo y circunscriban el presente protocolo.

La prohibición del acoso sexual y por razón de sexo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal.

El departamento de Recursos Humanos de la empresa y la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Sexual y por razón de Sexo de Mainfor deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas socias trabajadoras, empleadas y autónomas, lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

3. Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Se encuentra constituida una Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Sexual y por razón de Sexo (en adelante, la Comisión), constituida por las siguientes personas:

- D^a María Eva Ortega Triviño (Directora Financiera).
- D. Mario Alberto Pulido González (Director de Comunicación).
- D^a Susana Pérez Guerrero (Directora de Cuentas).

La función de la Comisión es la de promover ante el departamento de Recursos Humanos de la empresa, medidas concretas y efectivas en el ámbito de la empresa y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema, así como asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.

No podrá formar parte de la Comisión cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedando automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Tampoco si fuere la persona denunciada, que quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

Las competencias específicas de la Comisión son:

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la empresa, debiendo toda la plantilla de personal prestar la debida colaboración que se le requiera, previa información al departamento / a la persona responsable de Personal.
- c) Recomendar y gestionar ante el departamento de Recursos Humanos las medidas preventivas que se estimen convenientes.

- d) Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, a la dirección de departamento / la persona responsable de Recursos Humanos de la empresa a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- f) Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- g) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

La Comisión podrá atender consultas anónimas o informales de personas trabajadoras en relación a la materia relacionada con sus competencias. Dichas consultas serán confidenciales.

La Comisión llevará a cabo sus actuaciones y adoptará decisiones por mayoría de votos.

4. Declaración de principios.

La empresa y la comisión se comprometen a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la empresa.

Como primera concreción de esta iniciativa, se ha considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en las relaciones laborales y así dar una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y contrato de trabajo, dado que este comportamiento puede afectar derechos tan sustanciales como el de no discriminación –art. 14 de la Constitución Española– o el de intimidad – art. 18.1 de la misma–, ambos en clara conexión con el respeto a la dignidad y la integridad de la persona (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); además de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y las leyes autonómicas 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas

de prevención y protección integral contra la violencia de género.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el mundo laboral son discriminaciones que se manifiestan precisamente a través de la sexualidad; principalmente, de discriminación laboral por razón de sexo, incluyendo tanto a los hombres como a mujeres como eventuales sujetos pasivos, aunque siendo estas últimas las que lo padecen de forma mayoritaria; merced a un entorno social de desequilibrio de poder que tiende a silenciar los supuestos de acoso sexual, cuando no a culpabilizar a la conducta de la víctima como provocadora del acoso.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de quien es víctima, niegan el respeto a la integridad física y psíquica, convierten la condición u orientación sexual en objeto de hostilidad y permiten que se perpetúen como factor valorativo de las capacidades; asimismo presentan un serio obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el empleo.

La empresa, y por tanto todo el personal que la compone, tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y en concreto, el personal directivo tiene la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

El Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, en su art. 8.13 bis determina como infracción muy grave «El acoso de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo». Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones que establece la normativa al respecto. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

La Comisión llevará a cabo una política activa para prevenir y eliminar las conductas que supongan acoso sexual y por razón de sexo, así como todas aquellas manifestaciones que supongan una discriminación por razón de sexo y atenten contra los derechos fundamentales.

En consecuencia, la Dirección de la empresa y la Comisión se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo afectan negativamente al trabajo: el cuadro sintomático que producen hace que las personas que lo sufren sean menos eficaces en el trabajo, abandonen en muchos casos su puesto, y no se atreven a denunciar por miedo a represalias o incomprensión, con menor rendimiento y menos motivación. Repercute negativamente, además, en el ambiente de trabajo, pues los compañeros y compañeras también sufren las consecuencias de un ambiente laboral enrarecido.

5. Conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo están recogidos en la Directiva Comunitaria 2006/54/CE de julio de 2006. Estas situaciones se pueden producir tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, durante la selección previa a la relación contractual, o dentro de la misma.

La persona acosadora suele ser una persona superior en la jerarquía, pero también puede ocupar una posición de igual o inferior rango jerárquico.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres define en su artículo 7, el acoso sexual y acoso por razón de sexo:

«Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.

2. 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.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. 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.»

«Artículo 9. 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.»

El artículo 30 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía recoge:

«Artículo 30. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Las Administraciones Públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.

Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con las personas representantes del personal, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por

razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones Públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.

3. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.

5. Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos».

Se considerarán constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo las citadas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo, o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser estas de carácter ambiental o de intercambio.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o la trabajadora.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por

medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o a la carrera profesional.

- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

6. Sujeto pasivo y sujeto activo.

- a) **Sujeto activo:** se considerará sujeto activo de acoso, jefes/as, compañeros/as e incluso clientes/as, proveedores/as o terceras personas relacionados con la víctima por causa del trabajo.
- b) **Sujeto pasivo:** este siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

7. Tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Para saber si una situación está relacionada con el acoso sexual o por razón de sexo es necesario atender a los siguientes aspectos:

- Se trata de un comportamiento de carácter sexual o por vinculado con el sexo de una persona.
- Es una situación indeseada y ofensiva para la persona objeto de ésta.
- La situación produce un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

A continuación, se describen las principales tipologías de acoso sexual o por razón de sexo.

- a) **Chantaje sexual.** Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la

formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, entre otras.

Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, la persona jerárquicamente superior.

- b) **Acoso sexual ambiental.** Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la empresa. Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual, etc.

- c) **Discriminación por embarazo o maternidad:** Incluye cualquier trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad. Este tipo de conductas está totalmente prohibido e incluyen tanto la discriminación relacionada con el empleo, como con la contratación, despido, remuneración, ascensos o promociones, capacitación y/o la asignación de tareas.

TIPOLOGÍAS DE ACOSO SEXUAL	
CONDUCTAS VERBALES	
❖	Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
❖	Comentarios sexuales obscenos.
❖	Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades / capacidades sexuales.
❖	Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
❖	Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
❖	Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.

TIPOLOGÍAS DE ACOSO SEXUAL

- ❖ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- ❖ Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- ❖ Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- ❖ Invitaciones persistentes para participa en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

CONDUCTAS NO VERBALES

- ❖ Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- ❖ Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- ❖ Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- ❖ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO

- ❖ Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- ❖ Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- ❖ Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

TIPOLOGÍAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

CONDUCTAS VERBALES Y NO VERBALES

- ❖ Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- ❖ Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- ❖ Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- ❖ Utilización de humor sexista.
- ❖ Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- ❖ Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gais, transexuales o bisexuales.
- ❖ Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- ❖ Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- ❖ Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- ❖ Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

TIPOLOGÍAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO A CAUSA DEL EMBARAZO O LA MATERNIDAD

- ❖ Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- ❖ Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- ❖ Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).
- ❖ Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

8. Medidas preventivas frente al acoso sexual y por razón de sexo y política de información y divulgación.

Mainfor llevará a cabo una política de prevención, a través de políticas de eliminación de cualquier tipo de discriminación y de los mecanismos para divulgar el presente Protocolo.

Además, la Dirección de la empresa, en colaboración con la Comisión, se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todo el personal promoviendo jornadas u otro tipo de eventos, elaborando material informativo y realizando cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

Como primera medida de difusión, Mainfor entregará el Protocolo acordado a toda su plantilla de personal.

Se incluirá formación específica para la prevención del acoso sexual y, en definitiva, sobre discriminación por razón de sexo dirigida a todo al personal encargado de gestionar recursos humanos. Estas actuaciones se incluirán en el Fondo de Formación y Sostenibilidad de la empresa.

9. Persona asesora con carácter confidencial.

La Comisión, ante un caso concreto, delegará en una de las personas que la componen, a elección de la persona denunciante, las siguientes competencias en materia de acoso:

- a) Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- b) Representar a la víctima ante la Comisión, siempre que esta así lo determine.
- c) Efectuar las entrevistas con las personas afectadas. Para ello podrá recabar la intervención de personas expertas (psicólogos/as, juristas, médicos/as, etc.). También podrá mantener reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tendrá acceso a los centros de trabajo.

- d) Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, manteniéndola informada del estado de la misma, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesitare la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de la empresa de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.
- e) Reportar a la Comisión el informe preliminar.

La persona asesora no podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes implicadas en la situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Tanto la persona asesora como la Comisión deberán informar al departamento / la persona responsable de Recursos Humanos de la empresa de las entrevistas a realizar con persona diferente del acosado/a y presunto acosador/a, así como de la necesidad de acceder a las dependencias de la empresa.

La Comisión elaborará un procedimiento que detallará los pasos a seguir en cada actuación.

Cuando el órgano de administración de la empresa abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, la persona Asesora, así como la Comisión, pondrán a disposición de la Dirección del departamento de Recursos Humanos de la empresa toda la información y documentación sobre el mismo, una vez finalice la función investigadora.

10. Procedimiento de actuación ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

El procedimiento tiene que ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y se deben proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la presunta persona agredida.

Se establece un único cauce que podrán seguir las personas que consideren que han sido objeto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo para presentar su

denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente. La persona supuestamente agredida deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, por medio de los procedimientos habilitados que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

Procedimiento formal. Las denuncias.

1. Inicio.

La víctima o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo podrá denunciar personalmente o por medio de terceros (siempre con su consentimiento expreso), a la persona presunta agresora ante la Comisión. Dicha denuncia será por escrito cuando no la realice la presunta víctima.

Cuando se trate de denuncias verbales, la Comisión deberá valorar la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y, si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante la dirección de la empresa o a alguien que la represente, deberá remitirse de forma inmediata dicha denuncia a la Comisión para el inicio de la investigación, por cualquier medio disponible que garantice la confidencialidad de la misma.

Una vez iniciada la investigación si la víctima así lo desea, sólo tratará con la persona elegida como asesora confidencial y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Tanto la persona que presenta la denuncia como la persona objeto de la misma tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas por la persona que estimen conveniente.

En caso de representación deberá hacerse constar la misma por cualquier medio válido en derecho.

2. Medidas cautelares.

En los casos de denuncia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de

acoso, la Comisión solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (art. 21.1.); y en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la violencia de género de Andalucía (art. 3), mediante escrito que dirigirá a la dirección de Recursos Humanos de la empresa. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

3. Tramitación.

En el plazo de dos días laborables la persona asesora confidencial encargada de la investigación, iniciará las investigaciones preliminares, tras lo cual, de manera inmediata, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo plazo para contestar a la misma. Al mismo tiempo, se pondrá en conocimiento del departamento de Recursos Humanos de la empresa la existencia de la misma y el inicio de actuaciones.

La persona asesora confidencial llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con los interesados/as, periciales, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

Durante todo el procedimiento tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidos por una persona de su confianza que sea empleado/a de la empresa.

Si por parte del agresor/a o de su entorno se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Sin perjuicio del derecho de defensa de la persona denunciada y del derecho a la valoración de las pruebas por parte de quien realiza la investigación o la instrucción de un expediente, las actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, se pondrán en conocimiento del departamento / área de Recursos Humanos.

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:

- a) Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b) Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual y acoso por razón de sexo contra sí mismo o a terceros.
- c) Realizar una alegación o denuncia, aún si después de la investigación no se ha podido constatar.

4. Finalización.

En el plazo máximo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa. Corresponde a la anterior incoar la posible actuación disciplinaria.

5. Confidencialidad de la investigación.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como al denunciado/a, el/la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia; poniendo la Comisión de forma expresa, en conocimiento de todas las personas intervinientes, la obligación de confidencialidad.

6. Garantía de indemnidad frente a represalias.

La empresa garantizará la indemnidad de las personas que denuncien un acoso sexual o por razón de sexo o presenten una queja al respecto.

7. Circunstancias agravantes.

A efectos 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) La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- b) Existan dos o más víctimas.
- c) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- d) La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- e) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- f) El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- g) El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- h) El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de 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) Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en período de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

8. Finalización.

La finalización del procedimiento podrá ser la imposición de sanción o el sobreseimiento.

a) La sanción:

En todas las comunicaciones, que como consecuencia de la sanción deberán realizarse a los sindicatos y órganos directivos, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la empresa tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

En el caso de que la víctima hubiera padecido represalias o perjuicios durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, la empresa tendrá la obligación de

restituirlos en las condiciones en que se encontraran antes del mismo, así como de depurar responsabilidades y establecer las sanciones oportunas derivadas de dichas represalias.

La Comisión supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Dirección de la empresa.

b) El sobreseimiento:

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, el/la denunciante podrá también solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

11. Referencias normativas.

- *Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).*

Esta organización tiene entre sus propósitos realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario y el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos fundamentales de todas las personas sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión (artículo 1.3).

- *Declaración Universal de los Derechos Humanos.*

Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948. Declara el respeto a la dignidad e integridad de la persona sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo (artículos 1 y 2.1).

- *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas. Nueva York, el 19 de diciembre de 1966).*

Con este Pacto los Estados miembros se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos (artículo 3).

- *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Naciones Unidas. Nueva York, 19 de diciembre de 1966).*

Los Estados se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres la igualdad en todos los derechos económicos, sociales y culturales emanados de este Pacto (artículo 3).

- *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Naciones Unidas. Nueva York, 18 de diciembre de 1979).*

Ratificada por España el 16 de diciembre de 1983. Se instó a los Estados firmantes a establecer medidas legislativas y de otra índole que prohíban la discriminación contra la mujer. En 1992, se creó el Comité para la eliminación de la discriminación contra las mujeres (CEDAW) para la vigilancia de la ejecución de esta Convención.

- *Declaración Res AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la Mujer, proclamada en Viena, el 20 de diciembre de 1993, por la Asamblea General.*

En esta Declaración se proclama que los derechos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales.

- *Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (ECHR) del Consejo de Europa. Roma, 4 de noviembre de 1950 (ratificado por España el 24 de noviembre de 1977).*

El artículo 14 contiene expresamente la fórmula de la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

- *III Conferencia Ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres (Roma, octubre de 1993).*

Se aprobó una Declaración política sobre la necesidad de combatir la violencia contra las mujeres y una Resolución sobre violencia y abuso sexual contra las mujeres.

- *IV Conferencia Ministerial sobre Mujeres y Hombres del Consejo de Europa, celebrada en Estambul en 1997.*

Se insta a los Estados miembros a preparar un Plan de Acción para combatir la violencia contra las mujeres.

- *Declaración Final de la Segunda Cumbre del Consejo de Europa, firmada en 1997, en Estrasburgo.*

Los Jefes de Estado y de Gobierno afirman su determinación de combatir la violencia y la explotación sexual que sufren las mujeres.

- *Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa (2002).*

Recomendación sobre la protección de las mujeres contra la violencia (adoptada el 30 de abril de 2002).

- *Tratado de Roma (25 de marzo de 1957).*

Se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

- *Tratado de la Unión Europea (Maastricht 9 de febrero de 1992).*

Contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no impedirá para que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.

- *Tratado de Ámsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE).*

Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer: consagra como objetivo de la Unión el principio de igualdad entre ambos sexos (art. 2 TCEE), incorpora la perspectiva de género en todas las actuaciones comunitarias y, en concreto, establece que "en todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad" (art. 3 TCEE), atribuye al Consejo la competencia para adoptar acciones adecuadas para combatir la discriminación basada en el sexo (art. 13 TCEE) y profundiza en la regulación de las acciones positivas en relación con el principio de igualdad de retribución (art. 141 TCEE).

- *Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004.*

En relación con la igualdad de género, la Parte 1, artículo 1-2, incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión, y el artículo 1-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.

- *Reglamento 806/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo,*
Relativo al fomento de la igualdad entre las mujeres y los hombres en la Cooperación al Desarrollo. Tiene por objetivo aplicar el principio de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas.
- *Directivas de la Unión Europea*
 - o Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976. Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en relación con el acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002.
 - o Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.
 - o Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social, modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996.
 - o Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.
 - o Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajador de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
 - o Directiva 75/117/CEE Consejo, de febrero de 1975. Aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros en la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.
 - o Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976. Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en relación con el acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de

trabajo, modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002.

- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.
- Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social, modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996.
- Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajador de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo, modificada por la Directiva 98/52/CE del Consejo, de 13 de julio de 1998.
- Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

- *Constitución Española 1978.*

Artículo 14: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social"; y artículo 9.2.: "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

- *Real Decreto legislativo, 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.*

Art. 4; Según este artículo, las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directamente e indirectamente por razones de sexo. Art. 17; declara nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales por parte de la empresa que contengan discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.

- *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.*

Esta Ley tiene por objetivo promover las medidas relativas a la conciliación de la vida laboral y personal con una mejora destacada en los permisos remunerados para mejorar este equilibrio en situaciones personales concretas.

- o Se modifican los permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, la paternidad y el cuidado de la familia.
 - o Se amplía el derecho a la reducción de la jornada y excedencia para aquellas personas que tengan personas dependientes a su cargo.
 - o Se facilita el acceso a los padres para el cuidado del niño/a recién nacido.
 - o Se amplía el permiso de maternidad en caso de parto múltiple.
 - o Se modifica la regulación de los permisos por adopción o acogida de menores.
- *Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.*
 - *Real Decreto 1251/2001. Por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.*
 - *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y normativa de desarrollo.*

Esta Ley Orgánica tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres.

- *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.*

- *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).*
- *El Pacto de Estado contra la Violencia de Género aprobado por el Pleno del Congreso el 28 de septiembre de 2017.*
- *Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*
- *Ley 9/2018 de modificación de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.*
- *Ley 7/2018 por la que se modifica la Ley 13/2007 de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de Andalucía.*
- *Ley 13/2007 de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de Andalucía.*
- *La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.*