

# **Protocolo de Prevención, Actuación y Sanción del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y Acoso Laboral**

**ASOCIACIÓN CENTRO TRAMA**



Protocolo de Prevención, Actuación y Sanción del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y Acoso Laboral		Última Revisión Diciembre 2023
Autor: Comisión de Igualdad	Revisado por: Comisión de Igualdad	Aprobado por: Comisión de Igualdad

El presente **Protocolo de Prevención, Actuación y Sanción del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y Acoso Laboral** en **Asociación Centro TRAMA** se estructura de la siguiente manera:

	Página
1. Conceptualización	3
2. Declaración de Principios	4
3. Objetivos del Protocolo	5
3.1. Objetivos orientados a la prevención	5
3.2. Objetivos orientados a la intervención	5
4. Política de divulgación	5
5. Ámbito de aplicación	6
6. Órgano de Intervención	6
6.1. Composición y funciones	6
6.2. Asesoramiento técnico	7
7. Procedimiento de actuación	7
7.1. Cauces de denuncia	8
8. Proceso de investigación	8
8.1. Confidencialidad de la intervención	8
8.2. Informe de conclusiones	9
9. Atención de situaciones especiales	9
10. Medidas cautelares	9
11. Graduación de la falta	9
12. Conductas acosadoras	10
13. Acciones a emprender ante la confirmación de acoso	11
14. Seguimiento	11
15. Legislación vigente	12
16. Vigencia del Protocolo	13
Anexo I: Modelo de Comunicación o denuncia	14
Anexo II: Compromiso de confidencialidad	15

Protocolo de Prevención, Actuación y Sanción del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y Acoso Laboral		Última Revisión Diciembre 2023
Autor: Comisión de Igualdad	Revisado por: Comisión de Igualdad	Aprobado por: Comisión de Igualdad

## 1. Conceptualización

La **Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres** integra el acoso como una manifestación de la desigualdad entre mujeres y hombres, de discriminación por razón de sexo y de violencia de género, que es necesario erradicar.

Por ello en su artículo 7 incorpora las definiciones de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo:

**Acoso sexual** definido en el artículo 7.1 como:

*“Sin perjuicio de los 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”*

Además supone la vulnerabilidad de los siguientes derechos fundamentales:

- Derecho a la libertad sexual
- Derecho a la dignidad
- Derecho a la intimidad

**Acoso por razón de sexo** definido en el artículo 7.2 como:

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

**Acoso Laboral** definido por el Grupo de Trabajo sobre Violencia Psicológica en el Trabajo. Nota Técnica de Prevención 854:

*“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 a 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**”*

En cuanto a las partes implicadas en cualquiera de las modalidades de acoso se consideran cuatro:

- **Sujeto activo** (persona que acosa), se considera acoso cuando la conducta provenga de personal de dirección, compañeros/as o terceras personas que mantengan una relación con la víctima como consecuencia de su trabajo.
- **Sujeto pasivo** (víctima), este siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel jerárquico y de la naturaleza de la relación laboral con el sujeto activo.
- **Testigos** son todas aquellas personas que sean conocedoras de los hechos.
- **Ámbito de acoso/abuso.** Todos los lugares de trabajo según lo dispuesto en el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio 190, Ginebra 2019), ya sea en centros de la propia entidad, o como personal desplazado a centros de otras entidades. En el caso del personal de calle, el lugar de trabajo serán todos y cada uno de los espacios en los que realice alguna actividad o gestión. El ámbito de aplicación también incluye al personal que preste servicios en la empresa mediante subcontrata o empresa de trabajo temporal.

Protocolo de Prevención, Actuación y Sanción del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y Acoso Laboral		Última Revisión Diciembre 2023
Autor: Comisión de Igualdad	Revisado por: Comisión de Igualdad	Aprobado por: Comisión de Igualdad

## 2. Declaración de principios

El **ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO O LABORAL** (en adelante el ACOSO), en cualquiera de sus modalidades, son comportamientos reprobables y, cualquiera que sea la persona que lo ejerza. Estos comportamientos vulneran las normas que regulan los deberes y derechos básicos de Asociación Centro TRAMA y su plantilla.

El **ACOSO** afecta negativamente ya que repercute gravemente en la salud de quienes lo sufren, viendo amenazadas y/o limitadas sus posibilidades en el acceso, la permanencia y la promoción laboral. Estas situaciones favorecen, entre otras consecuencias negativas, la frustración, el absentismo y una menor productividad.

La impunidad del **ACOSO** en el trabajo atenta al derecho a la seguridad y salud en el ambiente laboral, e impide el logro de la igualdad.

Por medio del presente protocolo Asociación Centro TRAMA reafirma su compromiso de promoción y respeto de los siguientes derechos:

- El derecho de los trabajadores y trabajadoras a no ser discriminados directa o indirectamente por razones de sexo, estado civil, edad (dentro de los límites marcados por la Ley), origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua, dentro del Estado español, por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- El derecho a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo.
- El derecho al honor, a la intimidad personal y familiar, a la dignidad, a la propia imagen y a la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual.

Por ello, cuando se produzca **ACOSO** dentro del ámbito que alcanzan las facultades de gestión de Asociación Centro TRAMA, ésta tiene el deber de adoptar las medidas necesarias para impedirlo e intervenir, siempre que tenga conocimiento del mismo, ante cualesquiera que sean las partes implicadas.

Cuando los hechos acreditados sean constitutivos de falta laboral, por incidir en conductas así tipificadas en las normas legales y convencionales aplicables, Asociación Centro TRAMA aplicará las medidas disciplinarias correspondientes.

Protocolo de Prevención, Actuación y Sanción del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y Acoso Laboral		Última Revisión Diciembre 2023
Autor: Comisión de Igualdad	Revisado por: Comisión de Igualdad	Aprobado por: Comisión de Igualdad

### 3. Objetivos del presente Protocolo

#### 3.1. Objetivos orientados a la prevención

- Dar a conocer al conjunto de trabajadoras y trabajadores de Asociación Centro TRAMA los principios recogidos en el presente protocolo.
- Fomentar y garantizar el respeto, la consideración y el trato justo entre todo el personal de Asociación Centro TRAMA.
- Ofrecer la adecuada formación e información sobre la cultura corporativa libre de **ACOSO**.
- Establecer medidas para prevenir, detectar y controlar conductas que puedan tener como consecuencia situaciones de **ACOSO** en el entorno laboral.
- Incluir en la oferta formativa acciones orientadas a mejorar la Gestión de Conflictos en las relaciones interpersonales entre el personal de Asociación Centro TRAMA.

#### 3.2. Objetivos orientados a la intervención

En cualquier organización, pese a las medidas preventivas adoptadas, siempre permanece el riesgo de que se presenten situaciones de **ACOSO**.

Por tanto, se deben poner en marcha todas las acciones necesarias para identificar situaciones de acoso e intervenir, a ser posible, antes de que se produzca un grave deterioro en la salud de la persona víctima, entendiendo por salud *el estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de daño o enfermedad* (Organización Mundial de la Salud).

Por ello, con este protocolo también se pretende:

- Detectar lo antes posible las situaciones de conflicto que tengan lugar en nuestra organización.
- Investigar dichas situaciones con profesionalidad y objetividad.
- Resolver las situaciones de conflicto con prontitud una vez detectados, para lo que se aplicarán las medidas establecidas en este protocolo.
- Hacer un seguimiento de los casos.

### 4. Política de divulgación

Para divulgar el presente Protocolo se realizarán las siguientes actuaciones

- Portal del Profesional
- Publicar en los diferentes tablones de anuncios información sobre la existencia de dicho protocolo y la disponibilidad del mismo en las oficinas de cada delegación.
- En las acciones formativas de Prevención de Riesgos Laborales se destinará un tiempo a la presentación y explicación del presente protocolo.
- Cualquier otra actuación que se estime necesaria.

Protocolo de Prevención, Actuación y Sanción del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y Acoso Laboral		Última Revisión Diciembre 2023
Autor: Comisión de Igualdad	Revisado por: Comisión de Igualdad	Aprobado por: Comisión de Igualdad

## 5. Ámbito de aplicación

La aplicación del presente protocolo beneficia a:

- Trabajadoras y trabajadores de Asociación Centro TRAMA, con independencia del cargo que ocupen y el centro de trabajo en el que desarrollen su actividad, que manifiesten ser víctimas de ACOSO, pudiendo ser el sujeto activo usuario/a de los servicios de Asociación Centro TRAMA o cualquier trabajador/a de la compañía.
- Todas aquellas personas que realicen su trabajo en dependencias de Asociación Centro TRAMA a través de subcontratas o empresas de trabajo temporal.
- Este protocolo es aplicable al personal en prácticas y al voluntariado independientemente del acuerdo firmado con la entidad de procedencia para regular su actividad.

## 6. Órgano de Intervención

### 6.1. Composición y funciones

El Órgano de Intervención se constituirá ad hoc, atendiendo a las necesidades de las partes afectadas, considerando los siguientes perfiles:

- Coordinación Técnica de Programas
- Una persona del Departamento Jurídico.
- Una persona Departamento de Prevención, Clima y Bienestar
- Una persona integrante del Comité Intercentros

El Órgano de Intervención estará coordinado en todo momento por la Dirección y el Departamento de Prevención, Clima y Bienestar, siempre y cuando éstas no sean partes implicadas.

En ningún caso podrá formar parte del Órgano de Intervención quien esté involucrado en un procedimiento de **ACOSO** o afectado por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada. En estos casos la persona quedará automáticamente invalidada para formar parte de la investigación de dicho proceso.

El Órgano de Intervención tendrá las siguientes atribuciones:

- Recibir las denuncias por **ACOSO**.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Protocolo, para lo que dispondrá por parte de Asociación Centro TRAMA de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso.
- Efectuar las entrevistas con las personas afectadas, pudiendo solicitar la intervención de expertos (en psicología, derecho, medicina, etc.) y mantener las reuniones que estimen oportunas con las partes implicadas.
- Durante el proceso de investigación de casos, los miembros del Órgano de Intervención tendrán acceso a todas las dependencias de Asociación Centro TRAMA, siempre en cumplimiento de la normativa de seguridad vigente, debiendo todos los empleados y empleadas prestar la debida colaboración que se requiera.

Protocolo de Prevención, Actuación y Sanción del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y Acoso Laboral		Última Revisión Diciembre 2023
Autor: Comisión de Igualdad	Revisado por: Comisión de Igualdad	Aprobado por: Comisión de Igualdad

- Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes y presentar dicho informe ante la Dirección.
- Recomendar y gestionar ante la Dirección de Asociación Centro TRAMA las medidas preventivas que se estimen convenientes.
- Todas aquellas atribuciones que sean necesarias para el esclarecimiento del caso.

Todas estas atribuciones se llevarán a cabo respetando el principio de confidencialidad por lo que todas las personas designadas como integrantes del Órgano de Intervención deberán firmar el compromiso de confidencialidad del Anexo II.

## 6.2. Asesoramiento Técnico

Cualquiera de los componentes del Órgano de Intervención, de forma consensuada, podrá solicitar asesoramiento de personal cualificado en cualquier parte del proceso.

Este asesoramiento podrá ser tanto interno como externo:

- *Interno:* Expertos/as en psicología, delegado/as de prevención, expertos/as en derecho laboral, expertos en Salud Laboral, etc.
- *Externo:* En el caso de Asociación Centro TRAMA se podrá contar con el Servicio de Intermediación en Riesgos Psicosociales del Instituto Regional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de la Comunidad de Madrid o cualquier otro recurso que se considere oportuno.

## 7. Procedimiento de actuación

El personal de Asociación Centro TRAMA que considere que está siendo o ha sido objeto de **ACOSO** podrá ponerlo en conocimiento personalmente a través de la instancia correspondiente (Mediador/a, Dirección, un/a representante del Órgano de Intervención) o enviar un correo electrónico a [protocolo.acoso@trama.org](mailto:protocolo.acoso@trama.org), al cual solo tendrá acceso (Eva López-Sanz, en calidad de Responsable de Prevención y Nuria Manzano, Responsable de Coordinación Técnica de Proyectos)

Una vez recibida la comunicación, en el **plazo máximo de dos días** se nombrará un instructor/a del caso (entre los perfiles descritos el apartado 6. *Órgano de Intervención* del presente protocolo) el cual, de manera inmediata, trasladará verbalmente y por escrito a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, concediendo el plazo legal para contestar a la misma.

**El instructor/a no podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes.**

A partir de este momento se iniciará el proceso de investigación descrito en el apartado 8. *Proceso de Investigación* de este protocolo.

**Todas las fases del procedimiento serán tramitadas con carácter urgente y confidencial**, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las partes afectadas (sujeto activo y sujeto pasivo), y el archivo de las actuaciones emprendidas será custodiado por la Dirección siempre y cuando ésta no sea parte implicada, en cuyo caso se optará por de los perfiles descritos el apartado 6. *Órgano de Intervención*.

Protocolo de Prevención, Actuación y Sanción del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y Acoso Laboral		Última Revisión Diciembre 2023
Autor: Comisión de Igualdad	Revisado por: Comisión de Igualdad	Aprobado por: Comisión de Igualdad

### 7.1. Cauces de denuncia

La comunicación de los hechos o la denuncia formal, deberán ser realizadas por la persona agraviada o por terceras personas con aportación de indicios suficientes.

En caso de denuncias presentadas por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia y confirmar el contenido de la denuncia.

La denuncia se podrá presentar ante cualquiera de los perfiles descritos el apartado 6. *Órgano de Intervención* del presente protocolo desde la que se dará traslado a la Dirección y al Departamento de Prevención, Clima y Bienestar, siempre y cuando éstas no sean partes implicadas, en cuyo caso se optará por otro perfil.

**La denuncia podrá formularse verbalmente o por escrito.** En caso de denuncia verbal la persona que la reciba deberá trasladarla a un documento escrito dándole a firmar a la parte denunciante en prueba de conformidad.

Una vez esté constituido el Órgano de Intervención, la persona denunciada será informada mediante notificación con acuse de recibo.

La persona denunciada podrá dirigirse a los componentes del Órgano de Intervención por escrito y aportar los elementos que considere necesarios para la investigación del caso, debiendo quedar constancia de los términos de la denuncia de forma consensuada con la persona denunciante.

A partir de este momento se recabarán las pruebas y testimonios necesarios para el esclarecimiento del caso.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

## 8. Proceso de investigación

El proceso de investigación deberá ser ágil y rápido, garantizando:

- La intimidad y dignidad de todas las personas afectadas.
- La protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud.
- Que se tienen en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, sólo tratará con un interlocutor o interlocutora y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando siempre su confidencialidad y la mayor agilidad en el trámite.

### 8.1. Confidencialidad de la investigación

Queda expresamente prohibido divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación, informando expresamente, a quienes intervengan en el proceso, de la obligación de mantener la confidencialidad del caso.

Esta prohibición también alcanza a las partes afectadas (denunciante, víctima, denunciado/a), así como a otras personas que en calidad de testigos, expertos intervinientes en el proceso de investigación y a órganos competentes en la adopción de medidas disciplinarias.

**La violación de la confidencialidad por cualquiera de los anteriormente mencionados podrá deparar la responsabilidad laboral o de otra índole que en derecho corresponda.**

Protocolo de Prevención, Actuación y Sanción del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y Acoso Laboral		Última Revisión Diciembre 2023
Autor: Comisión de Igualdad	Revisado por: Comisión de Igualdad	Aprobado por: Comisión de Igualdad

Para garantizar dicha confidencialidad, todas las personas integrantes del Órgano de Investigación firmarán el Compromiso de confidencialidad (según modelo Anexo II), quedado debidamente archivado con el resto de documentación del caso.

## 8.2. Informe de conclusiones

Finalizada la investigación, se elaborará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que se indicarán las conclusiones alcanzadas y las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo, todo lo cual se trasladará a la Dirección de Recursos Humanos, en caso de que no haya participado en la elaboración de dicho informe en calidad de Órgano de Intervención, quien ratificará o complementará el informe, instando a la apertura del procedimiento disciplinario que proceda contra la persona denunciada.

En el supuesto de que no se llegase a un acuerdo sobre las conclusiones del caso investigado, se recurrirá a un árbitro externo designado por ambas partes, comprometiéndose las mismas a aceptar la decisión de dicho arbitro.

## 9. Atención a situaciones especiales

En caso de que alguno de los miembros del Órgano de Intervención esté involucrado/a en un procedimiento de acoso sexual o afectado por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o el/la denunciado/a, quedará automáticamente invalidado para formar parte de la investigación de dicho proceso.

Si alguno de los miembros del Órgano de Intervención fuere la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. En cualquiera de estas situaciones o bien cuando por causas de fuerza mayor alguno de estos miembros no pudiese tomar parte en este proceso, la Comisión de Igualdad nombrará, para ese caso en concreto, la persona sustituta, al objeto de restablecer la paridad.

## 10. Medidas cautelares

En los casos de denuncia de **ACOSO**, y hasta el cierre del procedimiento, se podrá establecer cautelarmente la separación de la víctima y el presunto agresor/a, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas quedarán registradas por escrito en la Dirección de Asociación Centro TRAMA. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio en sus condiciones de trabajo.

## 11. Graduación de la falta

El **ACOSO** en el trabajo se calificará siempre como **falta laboral muy grave**. Y será sancionado atendiendo a las circunstancias y condicionamientos del acoso.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso pudiesen corresponder, **se consideran circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:**

- El denunciado/a sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias, amenazas o represalias por parte del agresor/a.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- El contrato de la víctima sea temporal, se encuentre en periodo de prueba o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral (becarios, alumnos en prácticas, etc.)
- El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.

Protocolo de Prevención, Actuación y Sanción del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y Acoso Laboral		Última Revisión Diciembre 2023
Autor: Comisión de Igualdad	Revisado por: Comisión de Igualdad	Aprobado por: Comisión de Igualdad

- 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.

Las sanciones se establecerán siempre de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo o normativa superior vigente en cada momento.

## 12. Conductas acosadoras

A modo de ejemplo, y sin carácter concluyente, se indican algunas conductas que se consideran acosadoras, incluidas todas aquellas que puedan desarrollarse en el ámbito digital:

### Conductas de ACOSO SEXUAL de carácter ambiental:

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

### Conductas de ACOSO SEXUAL de intercambio:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes a 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.
- Cualquier otro tipo de 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.

### Conductas de ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas tradicionalmente 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 personas en función de su sexo.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona como consecuencia de su sexo.
- 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, la promoción, la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

### Conductas de ACOSO LABORAL

#### Dirigidas directamente a la persona acosada

- Insultos
- Bromear sobre alguien excesivamente.
- Extender rumores sobre alguien.
- Críticas persistentes a alguien
- Aislar a alguien

#### Dirigidas al trabajo de la persona acosada

- Fijar plazos de trabajo imposibles
- Sobrecargar de trabajo
- No asignar tareas o asignar tareas insignificantes o carentes de sentido
- Supervisión excesiva y no justificada
- Manipular la información necesaria para el correcto desempeño de sus funciones

Protocolo de Prevención, Actuación y Sanción del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y Acoso Laboral		Última Revisión Diciembre 2023
Autor: Comisión de Igualdad	Revisado por: Comisión de Igualdad	Aprobado por: Comisión de Igualdad

### 13. Acciones a emprender ante la confirmación de acoso

Además de las acciones particulares que determine el Órgano de Intervención, Asociación Centro TRAMA se compromete a actuar en este sentido, una vez constatada la realidad del acoso:

*Con respecto a la persona acosada (VICTIMA o SUJETO PASIVO):*

- Ofrecer a través de las Unidades de Salud Laboral o cualquier otro medio que proceda, la atención médica y psicológica que requiera.
- Realizar un seguimiento durante un año del estado de salud física y mental, y del clima laboral en el que desarrolla su trabajo.

*Con respecto a la persona acosadora (SUJETO ACTIVO)*

- Se le debe informar de los datos objetivos que acreditan que ha cometido acoso y de las consecuencias perjudiciales que dicho acoso ha causado en la persona acosada.
- También se le informará de las consecuencias disciplinarias que puede conllevar su conducta.
- Seguimiento al acosador/a.

*Con respecto al centro de trabajo:*

- Evaluación del microclima laboral una vez finalizado el proceso
- Seguimiento del microclima laboral.

### 14. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora 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 levantará la oportuna acta que recogerá las 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. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

El Órgano de Intervención recibirá información de la Dirección de Asociación Centro TRAMA sobre el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas en los supuestos acreditados de acoso.

Anualmente, se efectuará un informe cuantitativo que refleje el volumen de denuncias, intervenciones, investigaciones y seguimientos de los casos de **ACOSO**. Dicho informe se elevará a la Comisión de Igualdad, quien archivará la información para seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Protocolo de Prevención, Actuación y Sanción del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y Acoso Laboral		Última Revisión Diciembre 2023
Autor: Comisión de Igualdad	Revisado por: Comisión de Igualdad	Aprobado por: Comisión de Igualdad

## 15. Legislación vigente

### NORMATIVA COMUNITARIA

- Recomendación del Consejo CEE de noviembre de 1981 relativa a la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo y el Código de Conducta sobre medidas para cambiar el acoso sexual.
- Resolución del Parlamento Europeo 2001 de 20 de septiembre, en la que se solicita de los Estados miembros que con el objetivo de luchar contra el acoso moral y el acoso sexual en el trabajo, revisen su legislación vigente y, en su caso la complementen.
- La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio 190, OIT, Ginebra 2019)

NORMATIVA ESPAÑOLA	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Constitución Española:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Artículo 9.2.</li> <li>○ Artículo 10</li> <li>○ Artículo 14.</li> <li>○ Artículo 18.1.</li> <li>○ Artículo 35.1.</li> <li>○ Artículo 53.2.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ley de Procedimiento Laboral</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Artículo 27. apartado 2</li> <li>○ Artículo 95.</li> <li>○ Artículo 96.</li> <li>○ Artículo 180.</li> <li>○ Artículo 181.</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Estatuto de los trabajadores</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Artículo 4.2.</li> <li>○ Artículo 54.</li> </ul> </li> <li>• <b>Estatuto Básico del Empleado Público</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Artículo 14. Derechos Individuales</li> <li>○ Artículo 95. Faltas disciplinarias</li> </ul> </li> <li>• <b>Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Artículo 17. Derechos individuales</li> <li>○ Artículo 72. Clases y prescripción de las faltas</li> </ul> </li> <li>• <b>Ley de Prevención de Riesgos Laborales</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales</li> <li>○ Artículo 15. Principios de la Acción preventiva</li> </ul> </li> <li>• <b>Código Penal</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Artículo 184. Del Acoso Sexual</li> </ul> </li> <li>• <b>Ley sobre infracciones y Sanciones del Orden Social</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Artículo 8. Infracciones muy graves</li> <li>○ Artículo 12. Infracciones graves</li> <li>○ Artículo 40. Cuantía de las sanciones.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.</li> <li>○ Artículo 8. Discriminación por embarazo y maternidad</li> <li>○ Artículo 9. Indemnidad frente a represalias</li> <li>○ Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias</li> <li>○ Artículo 12. Tutela judicial efectiva.</li> <li>○ Artículo 13. Prueba</li> <li>○ Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos</li> <li>○ Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud.</li> <li>○ Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.</li> <li>○ Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.</li> <li>○ Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.</li> <li>○ Artículo 61. Formación para la igualdad.</li> <li>○ Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</li> </ul> </li> <li>• <b>Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Artículo 12. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral</li> </ul> </li> <li>• <b>Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo</b></li> </ul>

Protocolo de Prevención, Actuación y Sanción del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y Acoso Laboral		Última Revisión Diciembre 2023
Autor: Comisión de Igualdad	Revisado por: Comisión de Igualdad	Aprobado por: Comisión de Igualdad

## 16. Vigencia del protocolo

El presente **Protocolo de Prevención, Actuación y Sanción del Acoso Sexual, Acoso Por Razón de Sexo y Acoso Laboral** rige a partir de su aprobación contemplándose su revisión como una medida a incorporar cada vez que se renueve el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y cada vez que se considere oportuno como consecuencia de las necesidades de mejora detectadas tras su aplicación.

Protocolo de Prevención, Actuación y Sanción del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y Acoso Laboral		Última Revisión Diciembre 2023
Autor: Comisión de Igualdad	Revisado por: Comisión de Igualdad	Aprobado por: Comisión de Igualdad

# ANEXO 1

## Comunicación de hechos por presunción de Acoso

D./D.ª ..... , con DNI núm. ....

**Ante ese departamento comparezco y EXPONGO:**

**Primero.- Presto servicios en <sup>(1)</sup> ..... desempeñando el puesto de trabajo <sup>(2)</sup>**

(1)Identificar centro de trabajo

(2)Identificar nombre del puesto y departamento

**Segundo.- Por medio de este escrito interpongo denuncia por la situación en la que me encuentro en mi puesto de trabajo y que me afecta personalmente:**

.....  
.....  
.....  
.....

(Describir, brevemente los hechos que se denuncian, desde cuándo se vienen produciendo y quiénes son las personas responsables de los mismos)

**Tercero.- Entiendo que tales hechos pueden ser constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo, por lo que SOLICITO que se tenga por formulada la correspondiente denuncia, se inicien las actuaciones necesarias para poner fin a la situación denunciada y se adopten las medidas correspondientes.**

(Lugar y fecha). (Firma).

**A LA ATENCIÓN DE:**

- DIRECCIÓN
- UNA PERSONA DE RECURSOS HUMANOS
- UNA PERSONA DEL DEPARTAMENTO JURÍDICO.
- UNA PERSONA DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN, CLIMA Y BIENESTAR
- UN DELEGADO/A SINDICAL

Protocolo de Prevención, Actuación y Sanción del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y Acoso Laboral		Última Revisión Diciembre 2023
Autor: Comisión de Igualdad	Revisado por: Comisión de Igualdad	Aprobado por: Comisión de Igualdad

## Anexo II

### Compromiso de confidencialidad de las personas integrantes del Órgano de Intervención

Don/Doña \_\_\_\_\_ ha sido designado/a por Asociación Centro TRAMA para intervenir en el procedimiento de tramitación, investigación y resolución de las denuncias por ACOSO que pudieran producirse en el ámbito de la entidad, **me comprometo a cumplir con las siguientes obligaciones en las distintas fases del proceso:**

1. Garantizar la **dignidad de las personas y su derecho a la intimidad** a lo largo de todo el procedimiento, así como a respetar el principio de igualdad.
2. Garantizar el **tratamiento reservado y la más absoluta discreción** en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de ACOSO.
3. 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.

Así mismo, declaro que he sido informado/a por Asociación Centro TRAMA de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En Madrid a 22 de diciembre de 2023

Firmado: