

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
CONTRA
EL ACOSO SEXUAL Y LABORAL
POR MOTIVOS DE GÉNERO**

Accem

2016

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	1
II. NORMATIVA DE REFERENCIA	3
III. CONCEPTOS.....	8
IV. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN	10
V. ÁMBITO DE APLICACIÓN	11
VI. EJEMPLOS	13
VII. MARCO SANCIONATIVO.....	14
VIII. IMPLICACIÓN DE LA PLANTILLA.....	18
IX. COMISIÓN DE IGUALDAD:.....	19
X. PORTAVOCÍA	21
XI. PROCEDIMIENTO	22
1. INSTRUCCIÓN	22
2. INVESTIGACIÓN.....	24
3. DENUNCIA	25
4. MEDIDAS CAUTELARES.....	26
5. TRAMITACIÓN Y DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO	27
XII. CONFIDENCIALIDAD	29
XIII. INFORME DE CONCLUSIONES.....	30
XIV. MEDIDAS A ADOPTAR	30
XV. SEGUIMIENTO Y CONTROL.....	34
XVI. INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS	35
XVII. MODELO PARA EL DOCUMENTO DE DENUNCIA	37
XVIII. ORGANIGRAMA	38

I. INTRODUCCIÓN

El acoso sexual y laboral por motivo de género constituyen un problema de significativa importancia, reconocido globalmente, y que se manifiesta, por encima de todo, a través de las relaciones de poder, en tanto que su origen se encuentra en la concepción del género como jerarquía, perpetuando los roles que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función de su sexo. Las mujeres, con independencia del sistema político y económico al que se encuentren vinculadas, son todavía vistas, en no pocas ocasiones, como un objeto sexual sobre el que es posible ejercer cierta violencia en base a arcaicas y consuetudinarias estructuras de autoridad. Tres grandes ejes conceptuales inscriben, por tanto, el acoso sexual y laboral por razón de género: la violencia contra las mujeres, un entorno laboral sexista y un marco de abuso de poder. Ciertamente, la mayor parte de casos de acoso no suelen implicar una violencia física directa contra la víctima, aunque ocasionan un importante daño psicológico que repercute en múltiples ámbitos de la vida laboral y personal de ésta.

A pesar de lo expuesto hasta ahora, la problemática del acoso sexual y laboral por razón de género no afecta únicamente a las mujeres, pudiendo ser sufrido también por los hombres, aunque sean las mujeres las que, en efecto, integren mayoritariamente el colectivo de víctimas. Tampoco debe presuponerse que el acoso se produzca siempre en un sentido descendente dentro de una escala jerárquica, pues los comportamientos y actitudes que lo constituyen pueden estar generados tanto por cargos superiores, como por los compañeros o compañeras de la víctima. Y esto es explicable en función de los roles que el sistema ha determinado para la relación entre sus componentes y que confiere una categoría social a cada uno de ellos en función de su género.

La Dirección de la Entidad se compromete a llevar a cabo una política activa para prevenir y eliminar cualquier conducta que suponga acoso sexual y por razón de género, así como todas aquellas manifestaciones que supongan una discriminación por razón de género y atenten contra los derechos fundamentales. Como consecuencia de ello, tanto la Dirección, como la Representación Legal, se comprometen a

regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de género 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.

Ambos tipos de acoso ejercen una influencia muy negativa en el ámbito laboral, siendo ejemplo de ello el cuadro sintomático que producen, responsable, en muchos casos, de que las personas que lo sufren sean menos eficaces en su puesto o, incluso, lo abandonen, no atreviéndose a denunciar por miedo a sufrir represalias o incomprensión. Rendimiento y motivación decaen y esto repercute en el ambiente de trabajo, cuyo enrarecimiento afecta a todas las personas que lo comparten con la víctima.

II. NORMATIVA DE REFERENCIA

La 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, rechaza frontalmente toda manifestación de acoso, incluyendo el acoso sexual, por ser contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y por constituir discriminación por razón de sexo. Asimismo, añade:

Dichas formas de discriminación se producen no solo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción. Por consiguiente, se deben prohibir estas formas de discriminación y deben estar sujetas a sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias.

La misma Directiva establece que las empresas deben ser alentadas a combatir toda clase de discriminación por razón de sexo y, en particular, a tomar medidas preventivas contra el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo y en el acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción laboral¹.

También en el ámbito europeo, la Comisión de las Comunidades Europeas (CEE), en su Recomendación de 27 de noviembre de 1991, "relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo" (91/131/CEE), identificó y propuso una serie de grupos de especial vulnerabilidad a la hora de sufrir acoso sexual, relacionando el riesgo de sufrirlo con la vulnerabilidad percibida de la persona objeto del mismo. Teniendo en cuenta este principio, los grupos planteados son los siguientes:

¹ "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", en *Diario Oficial de la Unión Europea*, 26/7/2006. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:es:PDF> (última consulta: 23/1/2014).

Las mujeres divorciadas o separadas, las mujeres jóvenes y las que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo, las que tienen contratos laborales precarios o irregulares, las mujeres que desempeñan trabajos no tradicionales, las mujeres incapacitadas físicamente, las lesbianas y las mujeres de minorías raciales [...]. Los homosexuales y los hombres jóvenes también son vulnerables al acoso².

El artículo número 48 de la “Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, relativo a las medidas específicas que han de adoptarse para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, establece que:

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo³.

La implicación de la representación legal de la plantilla a este respecto queda estipulada en el mismo artículo, cuando refiere que:

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

² “Recomendación de la Comisión de 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (92/131/CEE)”, *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, núm. L 49/1 (24/02/1992). Disponible en: www.boe.es/doue/1992/049/L00001-00008.pdf (última consulta: 21/01/2015).

³ “Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *Boletín Oficial del Estado*, número 71, de 23 de marzo de 2007. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115> (última consulta: 22/1/2014).

Por su parte, el “Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social” reconoce como infracción muy grave:

El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma (art. 8.13).

El acoso por razón 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, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo (art. 8.13bis)⁴.

Queda así expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza, siendo considerada como falta laboral y dando lugar a las sanciones que establece la normativa al respecto. En caso de que se produzca, deberá garantizarse la ayuda a la víctima y evitar que la situación llegue a repetirse.

En lo que respecta a los Criterios Técnicos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), en 2003 se produjeron algunos importantes avances en materia de acoso moral en el trabajo de la mano del Criterio Técnico (CT) 34/2003, el cual reconocía esta conducta como un atentado a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores y, por tanto, podía ser constitutiva de infracción laboral muy grave, según se prevee en el Artículo 8.11 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000). Pero, por el contrario, no llegó a establecer plenamente los pormenores de su vinculación con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, debido, en gran medida, a las incertidumbres en aquel momento existentes en el ámbito

⁴ “Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social”, en *Boletín Oficial del Estado*, núm. 189 (08/08/2000). Disponible en: <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060&p=20120211&tn=1#a8> (última consulta: 15/02/2014).

de la Unión Europea sobre el tratamiento de los riesgos psicosociales dentro de la legislación preventiva.

A pesar de esto, las novedades que se han producido en el terreno normativo y jurisprudencial desde la aprobación del CT 34/2003 han llevado a la formulación de un nuevo Criterio Técnico, referido esta vez, no solo a las conductas de acoso moral en el trabajo sino a todas las situaciones de violencia psicológica en el trabajo, entendiendo como tal todas las formas de acoso y maltrato en el trabajo y las situaciones de violencia física interna. Y, entre las primeras, cabría destacar el “acoso sexual”.

Tal y como ya se ha expuesto, atendiendo a lo estipulado en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas son responsables de las condiciones de trabajo y de arbitrar procedimientos que eviten el acoso sexual. La novedad del CT 69/2009 reside en que establece lo siguiente:

La obligación de arbitrar estos procedimientos puede ser tanto laboral como de prevención de riesgos laborales, dado el carácter ambivalente de estas obligaciones legales y convencionales así como el carácter extensivo del concepto de normativa de prevención de riesgos laborales que establece el Art. 1 LPRL.

Por lo tanto, el incumplimiento de estas obligaciones preventivas, aunque no haya habido una conducta de acoso y violencia laborales, puede constituir una infracción laboral en el orden social y una infracción de prevención de riesgos laborales⁵.

El empresario en la relación laboral es, en todo caso, el responsable de las infracciones en esta materia, pudiendo serlo tanto por acción, como por omisión⁶. En el caso específico del acoso sexual:

⁵ Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 2009. Disponible en:

http://www.empleo.gob.es/itss/web/atencion_al_ciudadano/Criterios_Tecnicos/Documentos/CT_69_2009.pdf (última consulta: 15/3/2014).

⁶ Se considera conducta activa la llevada a cabo por el empresario o por la persona en que este delegue sus facultades de dirección, dependiendo la mayor o menor amplitud de esta responsabilidad del ámbito que establezca el propio precepto sancionador.

La responsabilidad del empresario por conductas omisivas deriva de su posición de garante del pleno disfrute por los trabajadores que se encuentren a su servicio de los derechos básicos que componen la relación laboral. En estos casos, la conducta no es practicada por el empresario o personas en las que este delegue, sino por otros

El empresario es responsable por la conducta activa de todos los trabajadores que ejerciten facultades de dirección empresarial, cualquiera que fuera su rango en la organización de la empresa.

El empresario también puede ser responsable por omisión por una conducta de acoso sexual que hubiera tenido lugar en el ámbito de las relaciones laborales de su empresa cuando el sujeto causante de dicha conducta fuera uno de los trabajadores a su servicio que no ejerciera facultades directivas o incluso cuando se tratase de personal externo a la empresa siempre que habiendo tenido conocimiento de esa conducta, o debiendo haberlo tenido, no hubiera adoptado las acciones o medidas necesarias para evitarla (II.1.2).

sujetos y aquel será responsable por omisión o inacción cuando habiendo conocido o debido conocer los hechos no haya tomado las medidas suficientes y adecuadas para evitar la violación de los derechos de los trabajadores (CT 69/2009, II.1.1).

III. CONCEPTOS

DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO.

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 (*Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Art. 6.1).

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO.

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 (*Ibíd.*, Art. 6.2).

DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD.

Trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (*Ibíd.*, Art. 8).

ACOSO.

Situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (*Directiva 2006/54/CE*, art. 2.1.c).

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 (*Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, Art. 7.1*).

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 (*Ibíd., Art. 7.1*).

IV. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

El presente Protocolo amplía el contenido del artículo número 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que estipula los principios básicos de todo protocolo de actuación, y recoge los siguientes:

- Accem asume, como principio idiosincrásico, el respeto a la dignidad de las mujeres y hombres y la protección de los derechos inviolables que les son inherentes. Por tanto, no se tolerará ningún tipo de discriminación por razón de sexo, origen, ideología, adscripción política o sindical, condición social, personal, física, laboral o de cualquier otra índole.
- Se rechazan todas las prácticas de acoso, en cualquiera de sus formas, sean de cargos superiores hacia cargos subordinados, entre compañeros y compañeras, personal voluntario o alumnado en prácticas y, asimismo, cualquier persona usuaria de los programas que gestiona la Entidad.
- Todas las personas vinculadas con Accem, tanto a través de un contrato laboral, como de voluntariado o de prácticas, tienen el deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres. De igual forma, son responsables de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulten inaceptables el acoso sexual y laboral por razón de género. El personal directivo tendrá la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzca ninguna de estas situaciones en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.
- Se garantizará la ayuda a la víctima, evitando, con todos los medios posibles, que la situación se repita.
- En consecuencia, Accem se compromete a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual y laboral por razón de género, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones 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.

V. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El procedimiento previsto en el presente Protocolo tiene como ámbito de aplicación establecer una serie de medidas que se apliquen tanto para prevenir situaciones de acoso sexual y laboral en materia de género a través de la formación, la información y la sensibilización de todo el personal de Accem, así como tramitar y, en su caso, resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración la normativa comunitaria, constitucional e interna relativa al derecho de los trabajadores y trabajadoras a disfrutar de un ambiente de trabajo exento de violencia de género.

Su ámbito de aplicación es el siguiente:

- Personas con vinculación laboral.
- Voluntariado.
- Personas becadas o sujetas a convenios de prácticas.
- Quienes presten servicios en la Entidad, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma.

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Protocolo deberá respetar la dignidad de las personas, evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual y laboral por razón de género. Cualquier persona que se encuentre dentro de los grupos antes mencionados podrá plantear una reclamación o denuncia relativa a estas cuestiones con arreglo al procedimiento previsto en este Protocolo.

La prohibición del acoso sexual y laboral por razón de género abarcará los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones ligadas a éste, durante los viajes o desplazamientos emprendidos en relación con él o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal de Accem.

Tanto la Comisión Permanente de Igualdad, como el Área de Recursos Humanos y la representación legal de la plantilla deberán proporcionar información y asesoramiento sobre el tema objeto del

presente Protocolo a cuantas personas vinculadas a la Entidad lo requieran, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual y laboral por razón de género.

Por otro lado, se considerarán como grupos de especial vulnerabilidad los siguientes:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres y hombres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a determinadas minorías.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.
- Personas homosexuales, bisexuales, transexuales e intersexuales.

VI. EJEMPLOS

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los siguientes comportamientos, por si solos o junto a otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

VERBAL.

- Realizar comentarios o gestos obscenos de carácter sexual u homófobo.
- Hacer bromas sexuales ofensivas.
- Dirigirse a una persona de forma denigrante u obscena.
- Crear, promover o difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Inquirir sobre la vida sexual de alguien.
- Preguntar acerca de fantasías o preferencias sexuales o explicarlas.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Comentar las propias habilidades o capacidades sexuales.
- Invitar a alguien, de forma persistente, a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de la invitación haya dejado claro que le resultan no deseadas e inoportunas.
- Presionar o coaccionar a alguien para concertar citas comprometidas o encuentros sexuales.
- Demandar favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento.

NO VERBAL.

- Realizar miradas inapropiadas o de carácter lascivo a cualquier parte del cuerpo.

- Ejecutar gestos obscenos.
- Utilizar imágenes (gráficos, viñetas, dibujos, fotografías...) o carteles de contenido erótico o sexualmente explícito en los lugares y herramientas de trabajo.
- Enviar escritos ofensivos de contenido sexual.
- Propiciar el contacto físico innecesario o los rozamientos.
- Observar, de manera clandestina, a personas en lugares reservados (p. ej. servicios, vestuarios).
- Llevar a cabo agresiones físicas.

VII. MARCO SANCIONATIVO

a. Convenios laborales:

Dada la coexistencia en Accem de varios convenios colectivos, la Entidad seguirá lo estipulado en ellos para sancionar las faltas derivadas de acciones que se consideren dentro del ámbito del presente protocolo. En lo que respecta a la selección del convenio, ésta se hará en función de la adscripción laboral de la persona causante de las infracciones, atendiendo a lo estipulado en su contrato de trabajo.

Con carácter meramente informativo, se incluye a continuación una relación de los convenios colectivos que se encuentran en vigor y a los que Accem, por las actividades que desarrolla, tiene adscrito personal laboral:

- Convenio colectivo de Accem (BOCM, 21 de abril de 2011).
- Convenio colectivo estatal de Acción e Intervención Social 2015-2017 (BOE, 3 de julio de 2015).
- II Convenio colectivo estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores (BOE, 27 de noviembre de 2012).
- Convenio colectivo del Sector Intervención Social de Álava (BOTH A, 11 de febrero de 2015).
- Convenio colectivo del Sector Ocio Educativo y Animación Sociocultural (BOE, 15 de julio de 2015).

- Convenio colectivo de Castilla y León para el Sector de Servicios Educativos, Extraescolares y Socioculturales (BOCYL, 19 de enero de 2011).
- VI Convenio colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (BOE, 18 de mayo de 2012).

Con independencia de la sanción impuesta por la Entidad, ésta podrá ser complementada por jornadas de formación fuera de horas de trabajo cuando esta medida sea considerada adecuada por la Dirección para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.

b. Despido disciplinario:

El artículo número 54 del “Estatuto de los Trabajadores”, el referente al concepto de “despido disciplinario”, legisla que el contrato de trabajo podrá ser extinguido, por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable por parte de la persona contratada. Se considerarán incumplimientos contractuales, entre otros supuestos:

Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos (art. 54.2.c).

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa (art. 54.2.g)⁷.

⁷ “Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”, en *Boletín Oficial del Estado*, núm. 75 (29/03/1995). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-7730> (última consulta: 03/04/2014).

c. Acciones o comportamientos de consideración:

Las acciones relacionadas con el contenido del presente Protocolo serán valoradas por la Comisión de Igualdad, atendiendo a su naturaleza, en leves, graves y muy graves:

Leves:

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Uso de imágenes de contenido erótico o pornográfico en lugares y herramientas de trabajo.

Graves:

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
- Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- Aislamiento e incomunicación de una persona.
- Impartición de órdenes contradictorias e imposibles de cumplir de forma simultánea.
- Impartición de órdenes vejatorias.
- Vigilancia extrema y continua.
- Denegación de permisos, de forma arbitraria, en función del sexo de una persona.
- Otros comportamientos y acciones que puedan considerarse con el mismo grado de gravedad.

Muy graves:

- Sabotaje del trabajo, impidiendo el acceso a los medios adecuados (información, documentos, equipamiento).
- Chantaje sexual, entendiendo como tal el condicionamiento del acceso al empleo, de su mantenimiento o de la promoción laboral, a la aceptación por parte de la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará, en todo caso, muy grave la agresión física.
- Adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

Circunstancias agravantes.

Al margen de la categorización antes expuesta, para la Comisión de Igualdad tendrán siempre la consideración de agravantes:

- Abuso en situación de superioridad jerárquica.
- Reiteración de las conductas ofensivas después de que se haya puesto en marcha el procedimiento para darles solución.
- Alevosía, entendiendo como tal el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.
- Existencia de más de una víctima.

- Situación de contratación temporal o en período de prueba de la víctima.
- Situación de candidatura por parte de la víctima durante un proceso de selección o promoción de personal.
- 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.
- Poner trabas a la investigación que se realiza de los hechos por parte de la Dirección de la Entidad, el Área de Recursos Humanos o la Comisión de Igualdad.

Circunstancias atenuantes.

Serán consideradas como circunstancias atenuantes las siguientes:

- Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo, a reparar o disminuir los efectos de la falta, si bien esto solo se tendrá en consideración en aquellos casos o situaciones que tengan la categorización de "falta leve".
- Confesar el hecho y colaborar activamente en la resolución del procedimiento.

VIII. IMPLICACIÓN DE LA PLANTILLA

Como ya se ha expuesto con anterioridad, Accem considera inaceptable cualquier manifestación de acoso sexual o laboral por razón de género. Siguiendo las recomendaciones de la Comisión de las Comunidades Europeas, está en el ánimo de la Entidad instaurar un clima de trabajo en el que no tenga cabida ningún tipo de acoso o discriminación. En este sentido, quienes componen su plantilla deberán ser conscientes de ello, asegurándose que sus normas de conducta no son ofensivas (Recomendación 92/131/CEE).

Quienes trabajan en Accem deberán contribuir a crear un clima de trabajo libre de acoso o discriminación y apoyando a las compañeras o compañeros que puedan sufrir dicho trato.

Aquellas personas que sean víctima o testigo de cualquier forma de acoso o discriminación podrán manifestar, en todo momento y a quien sea causante de ella, que sus afirmaciones, actitudes o comportamientos no son deseados ni aceptados. Si dicha persona, a pesar de haber sido informada, persiste y reincide en cualquiera de las formas de acoso o discriminación expuestas, bien la víctima, bien otros miembros de la plantilla que conozcan la situación, deberán transmitirla y solicitar ayuda para ponerle fin, ya sea por medios formales o informales. La no reiteración de los comportamientos mencionados no determinará la exoneración de responsabilidad sobre los mismos.

En los casos de especial sensibilidad, aquellos supuestos contenidos en los epígrafes de "grave" o "muy grave", o en situaciones en las que la víctima se encuentre bajo coerción o amenaza, se entiende como innecesario el aviso a la persona causante de las mismas.

Por otro lado, es necesario significar que, en supuestos de especial gravedad, la persona causante puede incurrir bajo lo estipulado en la "Ley Orgánica 11/1999, de 30 de abril, de modificación del Título VIII del Libro II del Código Penal, aprobado por Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre" (Delitos contra la libertad y la indemnidad sexuales), y en la "Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre". En ellas quedarían recogidas los atentados contra la libertad sexual, el acoso, el abuso y la agresión sexual, entre otros.

IX. COMISIÓN DE IGUALDAD:

COMPETENCIAS Y ATRIBUCIONES EN RELACIÓN CON LOS SUPUESTOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Las funciones de la Comisión de Igualdad relativas al presente Protocolo son las siguientes:

- Recibir las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.
- Investigar las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, contando con los medios disponibles y necesarios y teniendo acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá también libre acceso a las dependencias de la Entidad, debiendo prestar toda la plantilla la debida colaboración que por parte de la Comisión sea requerida.
- Recomendar y gestionar ante el Área de Recursos Humanos las medidas cautelares que se estime convenientes.
- Mediar entre las partes en conflicto, siempre que ambas muestren su aprobación, para tratar de aportar una solución a la situación planteada por el supuesto de acoso sexual o sexista.
- Elaborar un informe, de carácter no vinculante, que contenga su evaluación y parecer sobre la casuística concreta acerca de la cual fue consultada. Este documento deberá contener, asimismo, los medios de prueba del caso y sus posibles agravantes. A través de él se podrá instar a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas para poner fin a la situación de acoso y de las sanciones impuestas.
- Velar por el cumplimiento de las medidas contenidas en el presente Protocolo.
- Nombrar a la persona que ostentará la portavocía.

La Comisión deberá desempeñar sus funciones con independencia, sin que sus decisiones puedan estar sujetas a injerencias o coacciones de cualquier índole. Esto no entra en conflicto, sin embargo, con el hecho de que, en caso necesario, se pueda recurrir al asesoramiento externo de especialistas en las materias dentro del ámbito de actuación de la Comisión.

X. PORTAVOCÍA

La Comisión de Igualdad designará, de entre sus miembros una persona de confianza, que ejercerá la portavocía, cuyo cometido será proporcionar asesoramiento a las personas que se sientan acosadas y ayudar a resolver la situación en aquellos casos en que sea posible, siendo clave su papel para lograr una implementación eficaz del Protocolo. Entre los requisitos que debe reunir quien ostente la portavocía estarán los siguientes:

- Vinculación laboral con la Entidad.
- Poseer conocimientos específicos en materia de Igualdad.
- Poseer formación suficiente en temas relacionados con la discriminación por razón de género y, en especial, sobre violencia de género en el trabajo. En caso contrario, deberá contraer el compromiso de adquirirla durante el desempeño de su cargo, facilitando la Entidad los medios para ello.
- Contar con el respeto y la confianza de la Comisión de Igualdad.
- Tener motivación e interés por su cometido.
- Poder desempeñar su función con las debidas exigencias de discreción y confidencialidad requeridas.

Entre sus ocupaciones habría que destacar, entre otras:

- Informar a toda la plantilla, voluntariado y alumnado en prácticas acerca de su cometido en tanto que "persona de referencia".
- Ejercer como canal de enlace y comunicación entre la plantilla, voluntariado y alumnado, por un lado, y la Comisión de Igualdad, por otro.

- Asesorar en caso de queja o denuncia, para identificar si el hecho denunciado es o no susceptible de constituir un ejemplo de acoso sexual o laboral por razón de género.
- Exponer las diferentes opciones existentes para resolver las cuestiones que se presenten, facilitando información y asesoramiento sobre cómo proceder.
- Comentar y clarificar las vías de actuación dentro de la Entidad en materia de acoso sexual y laboral por razón de género.
- Realizar, en caso necesario, una mediación informal entre las partes implicadas en el procedimiento.
- Informar acerca de otras posibles opciones y vías de apoyo o referencia ajenas a la Entidad que pudiesen resultar de interés a la persona víctima de acoso (médicas, psicológicas, etc.).

La persona seleccionada para ejercer la portavocía deberá estar adecuadamente protegida frente a cualquier tipo de intimidación, persecución, discriminación, represalia o cualquier actuación que pudiera perjudicarlas con motivo de la realización de sus funciones.

XI. PROCEDIMIENTO

1. INSTRUCCIÓN

En el supuesto de ser necesario llegar a una fase de instrucción, la Comisión de Igualdad designará, preferiblemente de entre sus miembros, una persona en calidad de instructora que tendrá los siguientes cometidos:

- No tener relación alguna con la persona denunciante o denunciada.
- Ser ajena al centro de trabajo donde se ha producido el supuesto de acoso.

- o Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual o laboral por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- o Entrevistar a las personas afectadas, requerir la intervención de personas expertas (Igualdad, Psicología, Jurisprudencia, Medicina...) y reunirse con las personas implicadas cuantas veces considere necesario, teniendo acceso a todas las dependencias de la Entidad.
- o Remitir a la Comisión de Igualdad un informe con las conclusiones y medidas a adoptar.

Por otro lado, el sexo de dicha persona (hombre o mujer), podrá ser tenido en cuenta por la Comisión para su elección, dependiendo del supuesto de acoso del que se trate y, especialmente, de la situación psicológica de la víctima.

La Dirección de la Entidad o, en su caso, el Área de Recursos Humanos, expedirán un documento de autorización a la persona que haya sido nombrada instructora, el cual la permitirá entrevistarse con personal diferente de la víctima y de la persona que haya sido denunciada por acoso. Dicha autorización, por otra parte, le dará acceso a todas las dependencias de la Entidad.

1.1 Recusación:

Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán promover la recusación de aquella que haya sido propuesta o actúe como instructora, siempre que se de alguna de las siguientes circunstancias:

- Tener interés personal en el asunto o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquel.
- Tener parentesco con cualquiera de las personas interesadas, con sus asesores o representantes legales.
- Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna persona de las anteriormente citadas.
- Haber intervenido como asesor o testigo en el procedimiento de que se trate.

- Tener relación de servicio con alguna de las personas interesadas en el asunto.

La Dirección de la Entidad, la Comisión de Igualdad, el Área de Recursos Humanos o la representación legal de la plantilla, por su parte, podrán, si tienen constancia de la concurrencia de alguna de las circunstancias anteriores, recusar en cualquier momento a la persona en quien se haya dado.

Dicha recusación deberá plantearse siempre por escrito dirigido a la Comisión de Igualdad y en ella se expondrán la causa o causas que la justifican, trasladando el contenido de dicho documento al Área de Recursos Humanos y a la persona recusada. Ésta, por su parte, deberá, en un plazo no superior a dos días y también por escrito, corroborar o negar la veracidad de las causas alegadas. La Comisión de Igualdad estudiará ambos documentos y, si se da en la persona alguna de las causas antes mencionadas, estimará la sustitución inmediata de la persona recusada. Sin embargo, si se diese el supuesto contrario, es decir, que se negara la legitimidad de los motivos expuestos, la Comisión de Igualdad resolverá en un plazo no superior a tres días, una vez haya realizado las comprobaciones que considere oportunas.

2. INVESTIGACIÓN

La investigación deberá ser ágil, rápida y confidencial, respetando en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Procurará también la protección de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias físicas y psicológicas que puedan derivarse de esta situación.

Como ya se ha expuesto, la Dirección de Accem pondrá a disposición de la persona que actúe como instructora y de la Comisión de Igualdad los medios necesarios y garantizará el acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. De igual modo, tendrá acceso a todas las dependencias de la Entidad, debiendo las personas que componen la plantilla prestarle la debida colaboración. Entrevistará a las personas afectadas, podrá solicitar la

intervención de personas expertas en diferentes materias (Psicología, Derecho, Medicina, etc.) y mantendrá las reuniones que estime oportunas con las partes interesadas y, en su caso, los testigos, pudiendo para ello entrevistarse con cualquier persona que preste servicios en la Entidad o con cualquiera de la que puedan recabar información.

La investigación respetará, escrupulosamente, los derechos fundamentales de las personas implicadas y, especialmente, el derecho a la intimidad.

Por otro lado, cualquiera de las personas que componen la Comisión de Igualdad que esté involucrada en un procedimiento de violencia o acoso por razón de género o afectada por relación de parentesco, superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de la investigación hasta la resolución del caso. En cualquiera de estas situaciones se nombrará, para esta circunstancia en concreto, una persona sustituta con objeto de restablecer la representatividad.

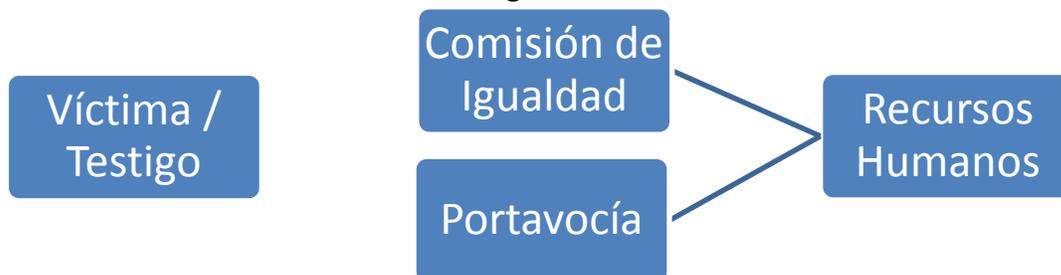
3. DENUNCIA

La denuncia constituye el inicio del procedimiento. Habrá de ser realizada por la persona agraviada o por otra, aportando, en ambos casos, indicios suficientes que la respalden. En caso de que la denuncia sea presentada por terceras personas, la presunta víctima deberá conocer la mencionada denuncia y confirmar, en su caso, la existencia del acto violento o acoso por razón de género.

Será presentada bien ante la persona que ejerza la portavocía de la Comisión, bien ante cualquiera de sus miembros. La Comisión, en todo caso, deberá poner el hecho inmediatamente en conocimiento del Área de Recursos Humanos. Una vez contrastados los indicios de veracidad de la denuncia formulada, se iniciará el procedimiento sancionador correspondiente⁸, garantizando en todo caso la confidencialidad de la denuncia.

⁸ El "CT 69/2009" resalta la especial valoración que debe otorgarse a la "valoración de la declaración de la persona afectada", siempre que cumpla los siguientes requisitos:

Si, por el contrario, se recibiese la denuncia directamente en Recursos Humanos, ésta deberá ponerse inmediatamente en conocimiento de la Comisión de Igualdad.



4. MEDIDAS CAUTELARES

En los casos de denuncia de violencia o acoso por razón de género, la persona instructora y la Comisión de Igualdad podrán, en cualquier momento, recomendar y gestionar por escrito ante el Área de Recursos Humanos las medidas de precaución que estime convenientes. Éstas, en ningún caso, deberán suponer para la víctima un perjuicio en sus condiciones de trabajo.

Se estimará, como medida cautelar habitual, la separación inmediata de la víctima de la persona denunciada mientras se desarrolla la investigación, aunque para ello sea necesario cambiar a una de ellas de centro de trabajo o variar sus funciones. Salvo que la víctima prefiera lo contrario, será la persona denunciada la que deba ser desplazada.

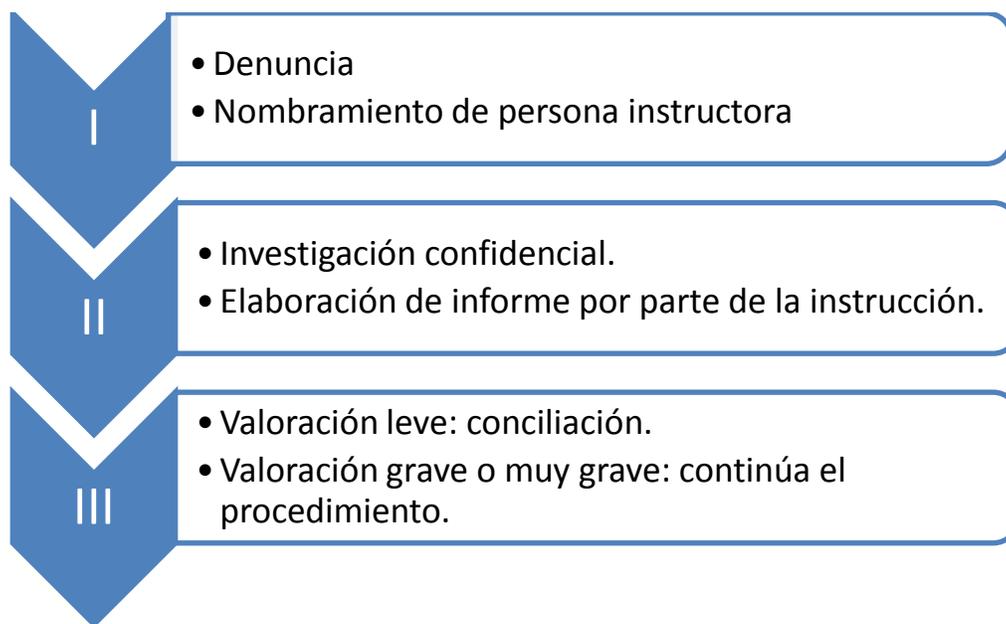
-
- *Ausencia de incredibilidad subjetiva derivada de las relaciones acosador / acosado que pudiera conducir a deducción de la existencia de un móvil de resentimiento, enemistad, venganza, enfrentamiento u otro interés de cualquier índole que prive a la declaración de la aptitud necesaria para generar certidumbre;*
 - *Verosimilitud: es decir, constatación de la concurrencia de corroboraciones periféricas de carácter objetivo.*
 - *Persistencia en la incriminación: esta debe ser prolongada en el tiempo, plural sin ambigüedades ni contradicciones, pues constituyendo la única prueba enfrentada a la negativa del acusado, que proclama su inocencia, prácticamente la única posibilidad de evitar la indefensión de éste es permitirle que cuestione eficazmente dicha declaración, poniendo de relieve aquellas contradicciones que señalen su inveracidad (II.1.2).*

5. TRAMITACIÓN Y DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

A. Procedimiento informal (Faltas leves):

- La víctima o quienes presenciaron alguna situación objeto del presente protocolo puede presentar su denuncia, como ya se ha expuesto, ante la Comisión de Igualdad o su portavocía.
- Si la denuncia se realiza verbalmente, deberá recogerse, por escrito, en un documento que deberá firmar la persona denunciante.
- La denuncia deberá ponerse en conocimiento del Área de Recursos Humanos.
- La Comisión de Igualdad nombrará una persona en calidad de instructora dentro de los siguientes tres días naturales, a contar desde la recepción de la denuncia.
- La Comisión de Igualdad solicitará, a través de la persona instructora, a quien ejerza la responsabilidad o coordinación del Área o Departamento donde trabaje la persona denunciada, "información confidencial", que deberá ser remitida en un plazo máximo de siete días naturales, a contar desde el momento en que se reciba la solicitud. Asimismo, de forma paralela e informal, podrán realizarse desde la Comisión y el Área de Recursos Humanos todas las investigaciones que se estimen oportunas.
- Una vez recibida y analizada la información, se citará por escrito a la persona denunciada antes de los siguientes siete días naturales para que comparezca en una determinada fecha y a una determinada hora.
- En este documento se le informará de la existencia de la denuncia y se le advertirá de que su no comparecencia podría ser considerada como un acto de obstrucción en la investigación de los hechos.
- Se le tomará declaración por escrito, validando el documento con su firma.
- Si se considera conveniente, se concertará un careo entre las dos partes implicadas.

- La persona instructora elaborará un informe de los hechos investigados, valorándolos, según su criterio, como leves, graves o muy graves.
- En caso de que la valoración de los hechos sea "leve", se citará a las partes para un acto de conciliación. Si se llegase a un acuerdo, se dará el conflicto por finalizado, haciendo llegar un informe al Área de Recursos Humanos.
- Si la valoración fuese la de "grave" o "muy grave", la persona denunciada no respondiera al requerimiento o no hubiese acuerdo, se convocará urgentemente una reunión de la Comisión de Igualdad, la cual deberá reunirse en un plazo máximo de 48 horas.

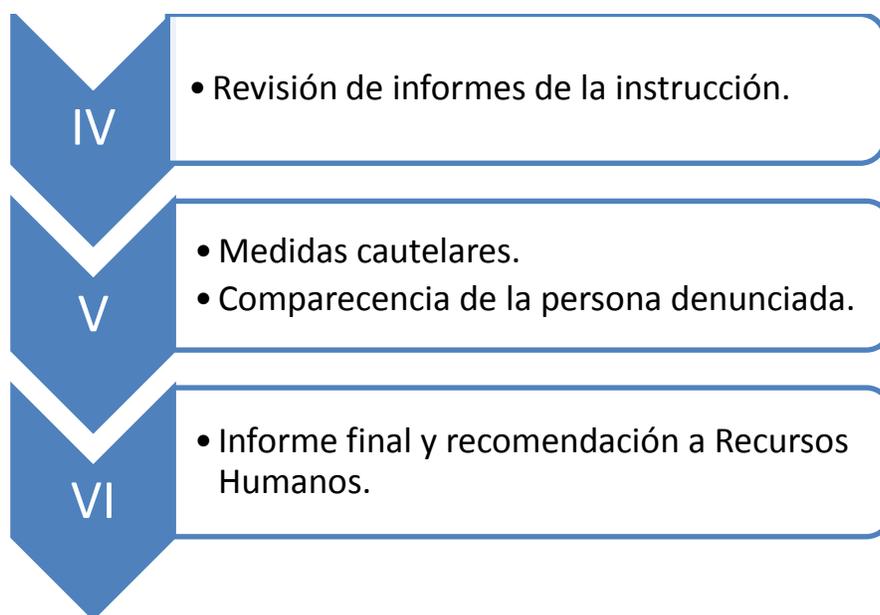


B. Procedimiento formal (faltas graves o muy graves):

- A continuación de lo expuesto en el epígrafe anterior, la Comisión analizará el informe enviado por la instrucción y, si lo estima necesario, solicitará la elaboración de otros.
- Se propondrá la adopción inmediata de una medida cautelar.
- Trasladará, por escrito, la denuncia a la persona denunciada, la cual tendrá siete días naturales para presentar un escrito de alegaciones, existiendo la posibilidad de que pueda hacerlo en

persona ante la Comisión. Se le advertirá expresamente en este escrito que, en caso de no comparecer personalmente, ni entregar sus alegaciones, se adoptará una decisión en base, solo, a los informes existentes hasta ese momento.

- En un plazo máximo de diez días naturales, la Comisión elaborará un informe con su valoración, el cual será entregado al Área de Recursos Humanos. En él deberán detallarse las medidas que se considere necesario tomar: apertura de expediente disciplinario, medidas cautelares, amonestación, sobreseimiento, etc.



XII. CONFIDENCIALIDAD

Tal y como ya se ha expresado con anterioridad, la investigación será estrictamente confidencial, existiendo prohibición expresa de divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de indagación. Esta circunstancia se hace extensible a todas las partes implicadas (denunciante, víctima y persona denunciada), así como a toda la plantilla de la Entidad, testigos, intervinientes en la investigación y a las instancias competentes de adoptar las medidas disciplinarias.

La violación de la confidencialidad inherente podrá deparar la medida disciplinaria o de otra índole que en derecho corresponda y la Comisión de Igualdad considere conveniente.

Se informará a quienes intervengan en el proceso de la obligación de mantener la confidencialidad del caso, debiendo quedar recogido su compromiso en este sentido en un documento redactado y validado *ex profeso* para ello.

XIII. INFORME DE CONCLUSIONES

Finalizada la investigación, la Comisión elaborará el informe sobre el supuesto de violencia o acoso por razón de género investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas, todo lo cual trasladará al Área de Recursos Humanos e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada o, en su caso, el sobreseimiento de la acusación.

XIV. MEDIDAS A ADOPTAR

DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO.

Para una correcta difusión de los contenidos del presente Protocolo, Accem se compromete a poner en práctica las siguientes medidas:

- Distribuir un ejemplar del mismo a todas las personas con vinculación laboral, así como a aquellas que integran los colectivos de voluntariado y convenios de prácticas.
- Las personas que se incorporen a la plantilla de Accem o inicien su vinculación con ella serán informadas, desde el primer momento, de sus derechos, responsabilidades y de los mecanismos de apoyo y protección disponibles en la Entidad. Junto con su contrato se les facilitará una copia del Protocolo y un documento que recogerá su testimonio de haberlo leído y de comprometerse a respetar su contenido, el cual deberán devolver firmado.
- Se incluirá una cláusula en los contratos que haga referencia a la existencia de este Protocolo.
- El texto del Protocolo estará disponible y accesible para todas las personas trabajadoras, voluntarias y en prácticas, de forma permanente, tanto en los tablones de anuncios, como en los servidores informáticos que, de carácter interno, puedan utilizarse.
- Se publicará como Anexo en todo convenio colectivo que se firme en la Entidad.
- Se incluirá como módulo específico en los cursos que se organicen de Prevención de Riesgos Laborales.

INCLUSIÓN DE NUEVAS CLÁUSULAS EN CONTRATOS Y CONVENIOS.

Todo contrato laboral o de voluntariado que se firme a partir de la aprobación del presente protocolo incluirá unas cláusulas específicas en las que se deje constancia del compromiso de Accem con la Igualdad y la no discriminación, así como la no aceptación de cualquier tipo de comportamiento o actitud que pueda dar lugar a situaciones discriminatorias.

De igual modo, se tratará, en la medida de lo posible, que este compromiso se recoja en los convenios de formación que la Entidad firma con diversas instituciones educativas.

FORMACIÓN INTERNA.

De manera periódica se actualizará la formación en acoso sexual y laboral por razón de género de todas las personas vinculadas laboralmente con Accem, en especial del personal directivo y quienes ejerzan mandos intermedios. Los cursos formativos contarán, como mínimo, con una jornada de duración.

Con independencia de lo anterior, se definirán y pondrán en práctica acciones formativas específicas para los siguientes colectivos:

1. Personas con responsabilidades directivas:
 - a. Política de la Entidad en cuanto a la intolerancia de determinados comportamientos vinculados a distintos tipos de acoso y sobre los procedimientos establecidos para su prevención o resolución.
 - b. Prevención y resolución de conflictos, para que puedan reconocer y atajar las situaciones de acoso en su origen.
 - c. Integrar en su formación continua una definición clara de conductas "obligatorias" y de conductas "intolerables", tanto en el desempeño de su propia función de mando como en la de las personas que se encuentran bajo su supervisión.
2. Personas en plantilla y de nueva incorporación: deben conocer sus derechos y responsabilidades y también los procedimientos a seguir.

CREACIÓN DE UN FONDO DOCUMENTAL ESPECÍFICO.

Toda la documentación derivada de los procedimientos en materia de acoso sexual y laboral por razón de género que tengan lugar en la Entidad, tanto los relativos a denuncias, como a investigaciones,

resoluciones adoptadas y sanciones, entre otros temas, será considerada de carácter estrictamente confidencial, restringiéndose el acceso y lectura de la misma solo a las personas que estén en posesión de una autorización expresa de la presidencia del Comité contra el Acoso Sexual y Laboral por Razón de Género de Accem.

El fondo documental así generado tendrá las siguientes características generales:

- Solo albergará documentación relacionada con las materias objeto del presente protocolo de actuación, en los términos antes mencionados.
- Como consecuencia de la especial sensibilidad de los datos que contiene, se conservará en un lugar de acceso restringido y controlado. Asimismo, toda la documentación deberá estar reunida en un armario o archivador cerrado con llave, pudiendo existir solo dos copias de ésta, una en posesión de la Presidencia de la Comisión de Igualdad y otra en manos de quien desempeñe las labores de asesoría legal de la anterior. Ambas personas deberán comprometerse, por escrito, a salvaguardar la confidencialidad inherente al contenido de este archivo; a no permitir el acceso a quien no esté autorizado; y a no traspasar, sin el conocimiento del Comité y la Comisión susodichos, el usufructo de la llave de la que son responsables.
- Existirá un registro en el que se hará constar las personas que son autorizadas a acceder a la documentación, qué textos se les permitió leer y en qué fecha lo hicieron. Asimismo, se dejará noticia de si se han realizado copias de los documentos conservados en el archivo, para quién se hicieron y qué las motivó.
- Si alguien deseara tener acceso a la documentación, deberá dirigir un escrito, tanto a la Dirección de la Entidad, como a la Comisión de Igualdad, alegando, de forma razonada, los motivos que justifican la solicitud de consulta, especificando, en todo caso, el procedimiento concreto sobre el que necesita obtener información. Ambas instancias se reservan el derecho de denegar la petición de acceso si sus fundamentos no están debidamente argumentados o si, en su aceptación, se contraviniese la legislación vigente o pudiese derivarse algún

perjuicio o represalia hacia las partes implicadas en el procedimiento.

DENUNCIAS INFUNDADAS O FALSAS.

En el supuesto de que del informe de valoración inicial resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Comisión de Igualdad podrá proponer la incoación de un expediente disciplinario a las personas responsables.

INFORMACIÓN.

De las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de la resolución o resoluciones adoptadas se informará a las partes implicadas. Asimismo, si éste se hubiese desarrollado en la Comunidad de Madrid, se informará al Comité de Seguridad y Salud, preservando la intimidad de las personas.

XV. SEGUIMIENTO Y CONTROL

La Comisión de Igualdad remitirá su informe de conclusiones a quienes tengan competencia para aplicar las medidas propuestas. Además, realizará el seguimiento de la ejecución y cumplimiento de éstas, debiendo prestar especial atención al apoyo y restitución de las víctimas. De igual forma, cuando se produzca la reincorporación de la persona afectada tras un posible período de baja, se revisarán sus condiciones laborales y se estará alerta ante posibles situaciones de hostilidad que pudieran darse en su entorno de trabajo.

Por otra parte, la Comisión de Igualdad deberá realizar un registro y seguimiento estadístico de los casos de acoso sexual y laboral por

razón de género que se produzcan en Accem e informar de ellos a la Dirección de la Entidad y, si alguno de ellos se hubiese dado dentro del territorio de la Comunidad de Madrid, al Comité de Seguridad y Salud del Comité de Empresa.

Si se detectasen errores de aplicación que pudiesen restarle efectividad al presente Protocolo en la consecución de sus objetivos, la Comisión de Igualdad podrá proponer su modificación siguiendo los trámites oportunos.

XVI. INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS

Para garantizar su adecuada protección y recuperación, las posibles víctimas serán siempre informadas sobre los servicios públicos disponibles en la Comunidad Autónoma en la que hayan sucedido los hechos.

Un resumen de dicha información estará siempre colgado en los tablones de anuncios de la Entidad, de manera que se fomente su difusión y conocimiento, siendo fácilmente accesible para todas las personas que trabajan en Accem o realizan en ella sus actividades de voluntariado o formación.

En el caso, por ejemplo, de la Comunidad de Madrid, deberán hacerse constar en el documento informativo, al menos, los siguientes datos:

- **Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad: Delegación del Gobierno para la Violencia de Género:**
 - o Teléfono de atención contra la violencia de género: 016 (gratuito, atención las 24h). Información y asesoramiento jurídico.

- Teléfono para personas con discapacidad auditiva: 900-116-016.
- **Instituto de la Mujer (9:00-23:00h):**
 - Información y asesoramiento (gratuito): 900-191-010.
 - Información y asesoramiento para personas sordas (gratuito): 900-152-152.
 - Consultas y denuncias Online:
<http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/servInformacion/home.htm>
- **Comunidad de Madrid: Dirección General de la Mujer:**
 - Centralita Consejería: 91-392-53-00.
 - Información Dirección General de la Mujer: 91-392-56-86.
 - Teléfono de Información a Mujeres Víctimas de Violencia de Género: 012.
 - Servicio gratuito de Orientación Jurídica para mujeres (cita previa): 91-720-62-47.
 - Servicio de Información General de la Comunidad de Madrid: 012.
 - Dirección electrónica:
documentacion.mujer@madrid.org
- **Ayuntamiento de Madrid: Servicio de Atención a Víctimas de Violencia de Género (SAVG 24h):**
 - Teléfono: 900-222-100.
 - Fax: 91-406-20-76.
 - Correo electrónico: savd24h@madrid.es
- **Teléfono de emergencias:** 112.
- **Policia Nacional:** 091.
- **Guardia Civil:** 062.

XVII. MODELO PARA EL DOCUMENTO DE DENUNCIA**MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO****SOLICITANTE**

Persona afectada Responsable de la persona afectada Recursos Humanos

Comité de Seguridad y Salud Representante legal Otros

TIPO DE ACOSO

Moral / Laboral Sexual Por razón de sexo Origen

Por razón de orientación sexual Otro tipo de discriminación (Especificar)

DATOS PERSONALES Y PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

NIF:

Sexo: Mujer Hombre

Teléfono de contacto:

Centro de Trabajo:

Área/Departamento:

Vinculación: Laboral Voluntariado Alumnado en prácticas

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS**DOCUMENTACIÓN ANEXA**

Sí (Especificar) No

SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso.

Lugar y fecha.

Firma de la persona interesada.

XVIII. ORGANIGRAMA

