

PROTOCOLO  
PARA LA PREVENCIÓN Y  
TRATAMIENTO DEL  
ACOSO SEXUAL Y DEL  
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO



## INDICE

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	3
MARCO NORMATIVO	4
DEFINICIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO	6
OBJETIVO DEL PROTOCOLO	6
MEDIDAS PREVENTIVAS	7
PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	7
1. COMISIÓN INSTRUCTORA PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.	8
2. SUJETOS ACTIVOS Y PASIVOS	9
3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	10
4. RESOLUCIÓN	11
5. MEDIDAS CAUTELARES	12
6. RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y SANCIONADOR	12
7. OTRAS DISPOSICIONES	12
8. DENUNCIAS FALSAS	13
ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO	13
ANEXO: FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO	14

## DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS



En la convicción de que la cultura y valores de Fundación Érguete-Integración están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran su organización, se elabora el presente protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso en la fundación, a través del cual se definen las pautas que deben regir para, por un lado, prevenir y, por otro lado, corregir, en su caso, este tipo de conductas.

La Fundación Érguete-Integración se compromete expresamente a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respeten la dignidad, la igualdad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en la entidad, como condición necesaria para evitar el acoso sexual y por razón de sexo.

Se regirán los siguientes principios de actuación, con carácter general:

1. **RESPECTO HACIA OTRAS PERSONAS:** Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Para ello, se fomentará en el conjunto de la plantilla los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad, libre desarrollo de la personalidad y rechazo hacia todo comportamiento constitutivo de violencia de género.

Se prohíbe asimismo la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios en el ámbito de las relaciones laborales.

2. **PROHIBICIÓN DE LOS COMPORTAMIENTOS ABUSIVOS Y SEXISTAS:** Se incluyen aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno por cualquier medio (oral, a través de dispositivos informáticos, Internet, etc.), así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo, humillante o discriminatorio, debiéndose valorar en su caso la especial sensibilidad de la víctima, así como su posición a la hora de poder manifestar abiertamente su rechazo.

3. **PROHIBICIÓN DE LAS ACTITUDES DE HOSTIGAMIENTO:** Se prohíben específicamente las actitudes directas o indirectas de hostigamiento por razón de género.

La EMPRESA DE INSERCIÓN CORMO INTEGRAL S.L.U. asume la obligación de aplicar estos principios y de llevar a cabo una política activa de prevención y erradicación de las conductas que supongan acoso sexual y por razón de sexo en las

relaciones laborales, así como todas aquellas manifestaciones que supongan una discriminación por razón de sexo y atenten contra los derechos fundamentales de mujeres y hombres, garantizando la salvaguarda de los derechos de las personas afectadas por estas expresiones de acoso y su consiguiente reparación.

Atendiendo al marco normativo en que se fundamenta este protocolo se considera que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen manifestaciones de la violencia de género en el ámbito laboral. Ambos tipos de acoso constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de las personas que los sufren, atentando contra su dignidad y su integridad psíquica y física, tomando como pretexto los estereotipos y roles de género o la orientación sexual de las personas para convertirlas en objeto de hostilidad y/o para valorar de forma discriminatoria sus capacidades, lo que redundará en nuevas expresiones de desigualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y en general, en la propia sociedad.

Este protocolo nace para regular la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones efectuadas por estos abusos desde un principio, actuando con seriedad y confidencialidad, adoptando las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

## MARCO NORMATIVO

La *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* resalta en su *artículo 48* la importancia de prevenir *el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo*:

*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 mismo.*

*Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.*

*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.*

También se hace énfasis en la responsabilidad empresarial en los casos de acoso, puesto que la disposición adicional 11ª. 1 de la LOIEMH establece una nueva redacción del artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) que incluye entre los derechos básicos de trabajadoras y trabajadores la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Asimismo, la LOIEMH modifica, a través de dicha disposición adicional, el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, incorporando en su letra "g" "el acoso sexual" y "por razón de sexo" como causas de despido disciplinario

***Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.***

*Sección 2.ª Derechos y deberes laborales básicos*

*Artículo 4. Derechos laborales.*

*e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*

*Artículo 54. Despido disciplinario.*

*1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.*

*2. Se considerarán incumplimientos contractuales:*

*g) 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.*

El *Convenio de Estambul* recoge las situaciones de Acoso e Acoso Sexual:

*Artículo 34 – Acoso Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para tipificar como delito el hecho, cuando se cometa intencionadamente, de adoptar, en varias ocasiones,*

*Artículo 40 – Acoso sexual Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que toda forma de comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, de carácter sexual, que tenga por objeto o resultado violar la dignidad de una persona, en particular cuando dicho comportamiento cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, sea castigado con sanciones penales u otro tipo de sanciones legales.*

En lo que concierne al ámbito europeo, cabe resaltar la *Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991*, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, la cual incluye un anexo con el *Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual*, así como 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.

## DEFINICIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

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

• **Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

- 1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*
- 2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*
- 3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

## OBJETIVO DEL PROTOCOLO

El presente protocolo tiene por objeto prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo como expresiones de la desigualdad estructural de mujeres y hombres en el empleo, definiendo las pautas que nos permitan identificar una situación de abuso de poder y sexista en el entorno laboral (selección, contratación, relaciones de trabajo, promoción y desarrollo de carrera profesional, formación) y los procedimientos de actuación que deben seguirse en los supuestos en que se produzcan estas conductas que atentan contra la dignidad y el derecho a la igualdad de trabajadoras y trabajadores, a fin de solventar esta situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando la salvaguarda de los derechos de las personas afectadas y la sanción de quien sea responsable del acoso.

## MEDIDAS PREVENTIVAS

Se establecen como medidas preventivas de acoso las siguientes:

- Sensibilizar a todo el personal en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso y en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo.
- Difundir este protocolo para conocimiento de todo el personal.

## PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

En el caso de que se produzca una situación de acoso en la E.I.L. CORMO INTEGRAL S.L.U., existen dos vías de resolución: interna e externa. Utilizar una vía de resolución en ningún caso excluye la posibilidad de utilizar también otro.

La vía interna se resolverá en el marco de la propia entidad.

Las vías de resolución externa son la vía administrativa (Inspección de Trabajo) y la vía judicial.

El objetivo de este procedimiento es investigar exhaustivamente los hechos, con la finalidad de emitir un informe sobre la existencia o inexistencia de evidencias ante una situación de acoso, además de proponer medidas de intervención y de prevención.

La E.I.L. CORMO INTEGRAL S.L.U. se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas. Velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete en adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso.

Para hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada de acoso sexual o por razón de sexo, la E.I.L. CORMO INTEGRAL S.L.U. dispone de un procedimiento de libre acceso de prevención y solución de conflictos en materia de acoso sexual o por razón de sexo.

En este procedimiento se velará por los derechos de las personas afectadas, actuando con prudencia y confidencialidad. Siendo tratadas todas las denuncias con la máxima seriedad y celeridad.

Este procedimiento no sustituirá, ni interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y los tribunales de justicia.

## 1. COMISIÓN INSTRUCTORA PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

La **Comisión para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo** es el órgano que se establece en la E.I.L. CORMO INTEGRAL S.L.U. para la atención e investigación de la denuncia. En cada procedimiento se designará a una de las personas que conforman la Comisión de la instrucción del procedimiento. Esta persona será elegida por la víctima o, en su defecto, se elegirá de forma delegada por quienes integran la Comisión. También existirá la figura de **Agente de Igualdad**, que será la persona encargada de velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad, y que también desempeñara funciones en materia de sensibilización y prevención del acoso, y asistirá y acompañará a la víctima.



La **Comisión para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo** estará compuesta por las mismas personas que conforman la Comisión de Igualdad de Oportunidades de la E.I.L. CORMO INTEGRAL S.L.U., por lo tanto, la composición será paritaria entre la entidad y el personal laboral, y estará conformada por 6 personas en total.

Cuando una persona perciba actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, ya sea la presunta víctima u otra persona, lo pondrá en conocimiento de forma verbal o por escrito a la Comisión, a cualquier persona integrante de la misma, a la/el agente de igualdad, o en su defecto, a la persona que haya sido designada en la entidad para atender las posibles denuncias que se produjeran por acoso sexual y/o por acoso por razón de sexo.

Las personas implicadas en este proceso deberán actuar con total independencia y plena responsabilidad en la investigación de los presuntos casos de acoso que se presenten.

Las personas que investiguen el expediente y aquellas implicadas en todo el proceso se les exigirán total discreción y confidencialidad, para el que firmaran un compromiso de confidencialidad que se incorporara al expediente.

Las funciones principales de la comisión serán:

- Recibir las denuncias de acoso sexual o por razón de sexo.
- Realizar las investigaciones necesarias una vez recibidas las denuncias, con objetividad y neutralidad.
- Recomendar e adoptar, si fuera necesario, medidas cautelares.
- Elaborar informes de las investigaciones y conclusiones del proceso.
- Proponer, si procede, un expediente de medidas disciplinarias.
- Velar por el cumplimiento del Protocolo negociado y aceptado con garantías.

— Cumplir con los plazos y procedimientos establecidos.

## 2. SUJETOS ACTIVOS Y PASIVOS

**Sujetos activos:** se consideran sujetos activos al conjunto de la plantilla, a las personas usuarias de los servicios y programas que presta la Fundación Érguete-Integración, así como personas colaboradoras, proveedoras u otras personas relacionadas con la víctima por causa del trabajo.

**Sujetos pasivos:** En lo que respecta a la aplicación del presente protocolo se entenderán como tales las trabajadoras y trabajadores de la entidad, con independencia de su nivel o de la naturaleza de su relación laboral.

Ambos tipos de acoso pueden afectar tanto a mujeres como a hombres y se puede producir entre personas del mismo sexo, pero son las mujeres quienes lo sufren de forma mayoritaria por la desigualdad estructural existente en la organización social.

## 3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

En el caso de que un/a trabajador/a sienta que está siendo objeto de acoso, en cualquiera de sus modalidades, o que lo sospeche sobre un/a compañero/a, se establece el siguiente procedimiento de actuación.

La iniciación del procedimiento que se describe a continuación no le impide a la víctima la utilización, paralela o posteriormente, de las vías administrativas o judiciales.

El procedimiento deberá ser ágil y rápido, y se regirá por los principios de neutralidad y confidencialidad. Igualmente garantizará la seguridad y salud de la víctima, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, por lo que se evitara la explicación repetida de los hechos por parte de la persona acosada, salvo que sea estrictamente necesario.

Es fundamental desde el primer momento de recepción de la denuncia la confidencialidad de la investigación por lo tanto se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o resueltas.

***La Comisión para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de***

**sexo** pondrá de forma expresa en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.



La persona que considere está siendo objeto de una conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo, hará constar por escrito o de forma verbal, con carácter general, a **La Comisión para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo**. En dicha comunicación se deben reflejar detalladamente los hechos y las personas implicadas, fechas, situaciones, existencia de testigos, así como cualquier otra información que se considere de utilidad para la investigación de los hechos. Se contará para ello con un formulario de denuncia, disponible para el conjunto de la plantilla.

Una vez recibida la denuncia, la comisión de investigación de acoso iniciará una investigación de los hechos, con total respeto de las partes implicadas. Si alguna de las personas que conforman la comisión estuviera implicada directa o indirectamente en el procedimiento será sustituida por otra designada por la Comisión de Igualdad.

Con toda la documentación existente de los hechos, se llevará a cabo un análisis exhaustivo de los mismos para llegar a una conclusión. Si tras el estudio de los hechos se determina que la conducta descrita no es constitutiva de acoso, **La Comisión para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo** deberá comunicar esta resolución por escrito, en un plazo máximo de 7 días, desde la recepción de la denuncia, a la persona denunciante. Pero en caso de que se determine que si estamos ante un caso de acoso la Comisión continuara con el procedimiento.

Una vez valorada que puede tratarse de un hecho constitutivo de acoso, **La Comisión para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo** recabará y estudiará la información necesaria para garantizar el principio de contradicción, igualdad y defensa de las partes.

En el plazo máximo de un mes, contados a partir de la presentación de la denuncia, **La Comisión para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo** deberá presentar un informe en el que se describirán las conclusiones obtenidas tras

las actuaciones practicadas. Este informe irá acompañado por la denuncia, la información recabada, la relación de las gestiones efectuadas, las alegaciones se las hubiera y el informe de la persona asesora en materia de igualdad. De dicho informe se trasladará una copia a la persona denunciante y otra a la denunciada. Y deberán ser guardadas dos copias del mismo, una por parte de la Dirección y la otra por la Comisión de Igualdad.

#### 4. RESOLUCIÓN

Finalizada la investigación, **La Comisión para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo** elaborará e aprobará un informe de conclusiones que le será remitido a las partes afectadas, así como a la persona responsable de Recursos Humanos.

Esta resolución deberá realizarse por escrito e incluirá:

- Antecedentes de los hechos (motivo de la denuncia)
- Fecha de inicio del expediente.
- Resumen de las actuaciones realizadas, entrevistas y documentos o pruebas analizadas.
- Conclusiones.
- Propuesta de medidas cautelares.

La documentación que obre en los expedientes relacionados con esta materia será custodiada por la Dirección.

#### 5. MEDIDAS CAUTELARES

Durante la tramitación del procedimiento, a la vista de lo actuado y la gravedad de los hechos, la **Comisión para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo** podrá proponer al responsable de Recursos Humanos medidas organizativas o de adscripción a otro puesto con carácter transitorio, mientras dura el procedimiento, con el fin de evitar el contacto entre las personas afectadas. Sin perjuicio de las condiciones laboral de la persona denunciante.

## 6. RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y SANCIONADOR

En el caso de que el informe citado concluya que se ha producido una situación de acoso sexual o por razón de sexo, se dará traslado del mismo a la Dirección de la Fundación a fin de que adopte las medidas y/o sanciones que en su caso procedan, considerando en todo caso que se trata de una infracción muy grave de las obligaciones laborales, que se sancionará con lo estipulado para estas faltas en los distintos convenios colectivos vigentes.

Las medidas impuestas al demandado/a por parte de la entidad serán comunicadas por escrito a la persona afectada. Igualmente, la entidad informará a la Comisión de Igualdad de aquellas sanciones que se produzcan motivadas por conductas de acoso sexual o por razón de sexo.

## 7. OTRAS DISPOSICIONES

Si se hubiera producido represalias o hubiera habido perjuicios de carácter laboral para la víctima durante el acoso, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Se garantizará que en el ámbito de la entidad no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo ya sea sobre sí mismos o frente a terceros.

## 8. DENUNCIAS FALSAS

En el caso que se determine la no existencia de acoso e igualmente se determine la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación, será de aplicación para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo que pudiera existir en cualquiera de los centros de trabajo.

Con el fin de sensibilizar y concienciar a todo el personal de la Fundación Érguete-Integración, que estas conductas de acoso son inaceptables, la entidad se encargará de que cada persona disponga de una copia del ***Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.***

Se incluirá el Protocolo entre los documentos a entregar a la plantilla de nueva incorporación.

## ANEXO: FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO

### Datos persona denunciante

Nombre y Apellidos			
Puesto de trabajo		Teléfono	
Servicio/ Programa			

### Datos persona denunciada

Nombre y Apellidos			
Puesto de trabajo		Teléfono	
Servicio/ Programa			
Nivel jerárquico de la persona denunciada respecto a la persona denunciante			
<input type="checkbox"/> Nivel superior	<input type="checkbox"/> Igual nivel	<input type="checkbox"/> Nivel inferior	
La persona denunciada trabaja directamente con la persona denunciante			
<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> ALGUNAS VECES	

### Descripción de las conductas manifestadas por la persona denunciada

--

### Desde cuando es víctima de acoso

--

### Pruebas presentadas

<input type="checkbox"/> E-mail / WhatsApp	<input type="checkbox"/> Fotografías	<input type="checkbox"/> Testigos
Otras:		

**Observaciones**

--

**Firma de la persona denunciante**

<b>Fecha:</b>	
---------------	--