



Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en nombre de HISPANICA DEL LED, S.L.

EMPRESA: HISPANICA DEL LED, S.L.

CIF: B85788651

DOMICILIO: CL DEHESA VIEJA (NAVE 11), 8 E, 28052 MADRID

ÍNDICE:

I Declaración de principios. Normativa de referencia.

II Objeto y ámbito de aplicación.

III Definición de conceptos.

IV La Comisión de Igualdad

V Medidas preventivas

VI Procedimiento de Actuación en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.

1. Principios y garantías del proceso.

2. Órganos intervinientes: Comisión de Valoración Asesoría Confidencial

3. Fases del procedimiento

-Fase 1. Información y asesoramiento

-Fase 2. Denuncia interna e Investigación

-Fase 3. Resolución

4. Medidas cautelares

VII Faltas y Sanciones.

VIII Seguimiento y evaluación.

IX Plazo de Vigencia.

X Aprobación y entrada en vigor.

-Anexo.

-Anexo Tipología

-Anexo Modelo de denuncia interna

-Anexo Resumen del flujo del procedimiento

I Declaración de Principios

La violencia contra las mujeres se trata de un concepto que abarca todas las posibles formas de violencia cuyo denominador común es que son ejercidas contra las mujeres por el mero hecho de serlo, se produzcan en el ámbito público o en el privado, y constituye una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo.

El derecho a la integridad moral y física y a la no discriminación está garantizado en la Constitución Española, la Normativa Europea y en la Legislación Laboral Española, así como en el Estatuto de los Trabajadores.

Las personas firmantes afirmamos tajantemente que las actitudes de acoso sexual y por razón de sexo suponen un atentado a la dignidad y a los derechos fundamentales de las personas, por lo que no permitirán ni tolerarán el acoso sexual ni por razón de sexo en el trabajo, comprometiéndose a asegurar que su personal empleado disfrute de un entorno de trabajo saludable física, psíquica y socialmente, donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de esta empresa.

Así esta Institución determina rechazar el acoso de raíz, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quien sea la víctima o el ofensor ni cual sea su rango jerárquico.

Mediante esta declaración HISPANICA DEL LED, S.L. se compromete a regular, por medio de este Protocolo la problemática del acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo un método que se aplique tanto para informar y sensibilizar como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, 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.

Especificar la vinculación del Protocolo de prevención y erradicación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo con el Convenio Colectivo Estudios Técnicos, en el caso de que esté contemplado en éste, y o con el Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa / entidad en el caso de que la elaboración de Protocolo sea una medida recogida en el mismo.

- **Normativa de referencia:**

1- Normativa internacional.

- Declaración Universal Derechos Humanos, arts. 3 y 5.

2-) Normativa europea.

- Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato, y modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fecha 23.9.2002.
- Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un «Código de Conducta» encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países miembros de la CE.
- 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 (refundición).

3- Normativa estatal.

- Constitución de 1978: Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1; y art. 53.2.
 - Código Penal: Art. 184; art. 191 y arts. 443 y 445. • Código Civil: Art. 1903.
 - R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
 - R.D. Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Art 14,h) ; 95.2 • Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Art. 7, 8, 9, Art 48. y 62
 - R.D. 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: Art. 8.13.
 - Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.
 - R.D Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral: art. 95.3; art. 96; art.108.2; art. 180; art. 181 y art. 182.
- * Normativa autonómica.

Así como cualquier otra normativa aplicable y las modificaciones que puedan existir de todas.

Cada empresa se acogerá a legislación de referencia que le sea de aplicación.

- **II. Objeto y Ámbito de aplicación**

Este protocolo tiene por objeto regular la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo aquellas medidas necesarias para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en esta Institución, así como determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanciones internas y sus garantías en caso de que se produzca este tipo de acoso asegurando que todo su personal conozca la existencia del presente protocolo, así como el funcionamiento de los procedimientos y los posteriores acuerdos de seguimiento que se establezcan derivados de este protocolo.

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla así como al personal con contratos temporales y de formación vigente en HISPANICA DEL LED, S.L. y organismos dependientes. Así como a cualquier persona que preste en esta entidad sus servicios sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma (empresas subcontratadas).

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

- **III. Definición de conceptos**

A los efectos de este protocolo, y en todo caso, es plenamente aplicable lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. La citada Ley define estas conductas y hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad en sus artículos 7 y 8:

- 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.
- 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.

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

La discriminación por embarazo o maternidad es todo trato desfavorable a las mujeres

relacionado con el embarazo o maternidad y también constituye discriminación directa por razón de sexo.

Mencionada Ley, en su artículo 9 expresa que la indemnidad frente a represalias también se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

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

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

Acoso sexual ambiental: Es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por la persona acosada, que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acaba por interferir en su rendimiento habitual.

Puede ser ejercido por personas de un nivel jerárquico superior, igual o inferior o bien por terceras partes (clientela, personas colaboradoras, proveedoras, etc.)

- **IV La Comisión de Igualdad en el Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.**

La Comisión de Igualdad será la encargada de promover medidas concretas y efectivas en el ámbito de esta entidad y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema, así como realizar el nombramiento ad hoc de la Comisión de Valoración en el caso de producirse una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo.

En caso de que no exista Comisión de Igualdad, nuestra recomendación es que:

- En empresas de hasta 50 personas en plantilla, como es el caso de HISPANICA DEL LED, S.L., será competente para la recepción de denuncias y para la puesta en marcha del procedimiento interno aquella persona que sea elegida de común acuerdo entre la empresa y trabajadores. Será nombrada Asesora Confidencial.

- En las empresas de más de 50 personas en plantilla se recomienda constituir la Comisión de Igualdad así como a aprobar su reglamento de funcionamiento interno, a partir de 1 mes de la firma del presente Protocolo.

- **V Medidas preventivas de acoso sexual y por razón de sexo.**

Con el fin de garantizar la eficaz prevención de los comportamientos de acoso HISPANICA DEL LED, S.L., en colaboración con la Comisión de Igualdad, llevará a cabo:

- Acciones de difusión del contenido de este protocolo a todos los niveles de la organización. Los instrumentos de divulgación serán los que se consideren oportunos. En el documento de divulgación, se hará constar los nombres y cargos de las personas que componen la Comisión de Igualdad o de la persona que asuma la Asesoría Confidencial.
- Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la empresa en esta materia.
- Acciones de información. (Ejemplos de medidas: campaña de sensibilización de tolerancia cero hacia el acoso, jornadas u otro tipo de eventos, elaboración de material,...)
- Acciones de formación específica en materia de violencia de género y en particular sobre acoso sexual y sexista que se incluirán en el Plan de formación de la entidad.
- Cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

- **VI. Procedimiento de actuación ante un caso de acoso sexual y por razón de sexo**

1. Principios y Garantías del proceso

Durante el procedimiento se buscará la agilidad y rapidez en la resolución del mismo otorgando credibilidad y protección de la intimidad, confidencialidad, respeto y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las personas implicadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima ante posibles represalias y en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

2. Órganos intervinientes en el Procedimiento de Actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.

La Comisión de Igualdad delegará la Asesoría Confidencial en una de las personas que la componen, a elección de la persona denunciante o, en su defecto, de la propia Comisión de forma consensuada. Será la encargada del desarrollo de la Fase 1 del procedimiento interno y tendrá las siguientes competencias en materia de acoso: se encargará de informar, asesorar y acompañar en todo el proceso a la persona afectada; proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas; entrevistarse con la persona afectada, con el presunto agresor (siempre por separado), reclamar la intervención si lo estima necesario de alguna persona experta, y reportar a la Comisión de igualdad el informe preliminar con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado.

Para el desarrollo de la Fase 2 de Denuncia e investigación, se constituirá una Comisión de Valoración entre las personas integrantes de la Comisión de Igualdad, incluida la Asesoría Confidencial, para llevar a cabo dicha investigación.

Las competencias específicas de la Comisión de Valoración son:

- a) Recibir todas las denuncias escritas por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo.
- c) Recomendar y gestionar ante el Departamento que corresponda las medidas cautelares que se estimen convenientes.
- d) Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.
- e) Custodiar toda la documentación generada en el procedimiento.
- f) Cuando proceda, instar a la dirección de la organización a abrir expediente disciplinario, informándose de las sanciones propuestas.
- g) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas
- h) Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- i) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

La Comisión de Valoración decidirá si cuenta con los servicios de algunos organismos públicos de igualdad de género competente en la materia.

En el caso de que en la empresa sólo exista Asesoría Confidencial, ésta será la persona competente para llevar a cabo los procedimientos internos de actuación que se precisen.

3. Fases del procedimiento de actuación

Se establecen, las diferentes fases de la vía de resolución interna que podrán seguir las personas que consideren que han sido objeto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en HISPANICA DEL LED, S.L. para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente.

Fase 1. Comunicación y asesoramiento

Toda persona trabajadora de HISPANICA DEL LED, S.L. que considere que perciba actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, ya sea la persona afectada o cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso, lo pondrán en conocimiento de forma verbal o por escrito a la Comisión de Igualdad, a cualquier persona integrante de la misma o a la representación sindical HISPANICA DEL LED, S.L. para que le informe de las posibles actuaciones para llevar a cabo y para que tras su intervención, consiga la interrupción de la situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo y alcance una solución aceptada por ambas partes.

En el más breve plazo de tiempo posible, tres días laborables, siete días como máximo, la persona que actúe como Asesoría Confidencial, dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad de esta fase y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluso la de apertura de la siguiente fase.

- Si la persona afectada decide no presentar denuncia y la Asesoría Confidencial, a partir de la información recibida, considera que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso, se cerrará y archivará el caso.
- Si la persona afectada decida no presentar denuncia y la Asesoría Confidencial, a partir de la información recibida, considera que hay alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso, se pondrá en conocimiento de la Comisión de Igualdad, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, a fin de que se adopten las medidas oportunas o las actuaciones que consideren necesarias para hacer frente a los indicios percibidos.
- Si la persona afectada decide presentar denuncia, la Asesoría Confidencial le ofrecerá asesoramiento y apoyo para redactar la denuncia y se iniciará la siguiente fase del procedimiento.

La Asesoría Confidencial será la responsable de la gestión y custodia de la documentación, si hay, en la fase de comunicación y asesoramiento, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se generan en esta fase.

Si la persona afectada decide no continuar con las actuaciones, se le devolverá toda la

documentación que haya aportado. En caso de que decida continuar con las actuaciones de denuncia, la documentación se adjuntará al expediente de investigación que se genere.

Fase 2. Denuncia interna de investigación

Inicio.

La investigación se iniciará a partir de la denuncia realizada por la persona afectada asesorada, si así lo solicita, por la Asesoría Confidencial dirigida a la Comisión de Valoración, que se entregará a cualquier persona de la Comisión de Igualdad.

Si la denuncia fuese interpuesta ante cualquier otro órgano de esta entidad o ante cualquier persona que no forme parte de la Comisión de Igualdad, deberá remitirse de forma inmediata dicha denuncia a la Comisión de Igualdad para el inicio de la investigación, por cualquier medio disponible que garantice la confidencialidad de la misma.

La denuncia se tiene que presentar por escrito. En la denuncia se expondrán los hechos y los efectos que el acoso ha tenido sobre la persona afectada de forma detallada. (Modelo de denuncia adjuntada al Protocolo).

A partir de ahí, y en un plazo de 24h (sin contar días no laborables) se procederá al nombramiento ad hoc de la Comisión de Valoración.

La composición de la Comisión de Valoración será comunicada a la persona solicitante a través de la Asesoría Confidencial de la Comisión de Igualdad. Si no hay recusación, comenzará el proceso de investigación.

Investigación.

La Comisión de Valoración, iniciará las investigaciones preliminares, tras lo cual, de manera inmediata, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo plazo para contestar a la misma.

*Todas las referencias a denuncia incluidas en este procedimiento se refieren a la denuncia interna.

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

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, sólo tratará con la persona

elegida como Asesoría Confidencial y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Las personas implicadas podrán estar acompañadas durante todo el proceso por una persona representante legal de las y los trabajadores u otra persona con conocimiento de los hechos.

La Comisión de Valoración es la responsable de la gestión y custodia, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen en esta fase (comunicado, documentos aportados por la persona afectada, resumen de entrevistas, informe vinculante, etc.).

Fase 3: Resolución

En el plazo máximo de veinte días laborales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión de Valoración finalizada la investigación, procederá a la Resolución del caso.

Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, se procederá al archivo de la denuncia.

Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, la Comisión de Valoración elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que se tienen que hacer constar, la causa de la denuncia y los hechos constatados, las conclusiones alcanzadas tras el proceso de investigación las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos a la Dirección de Recursos Humanos de la Entidad. Corresponde a la anterior, previo acuerdo con la representación sindical, incoar la posible actuación disciplinaria.

La Comisión de Valoración notificará el informe o dictamen final a la Comisión de Igualdad que supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y tome las medidas oportunas.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización paralela o posterior, de las vías administrativas y/o judiciales.

Medidas cautelares.

En los casos de denuncia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, en función del riesgo y/o daño a la persona acosada, una vez se haya iniciado el procedimiento y hasta el cierre del mismo y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

La adopción de estas medidas se hará de una manera personalizada y coordinada con todos los agentes que intervienen en este Protocolo. La implementación de estas medidas tendrán que ser aceptadas por la persona acosada.

Se situará la persona acosada en el centro de atención para garantizar una atención integral de asistencia, protección, recuperación y reparación adecuada y evitar la victimización secundaria (o revictimización).

VII. Faltas y Sanciones

Todas las conductas de acoso serán siempre calificadas como falta laboral, considerándose el acoso sexual falta laboral muy grave y el acoso por razón de sexo podrá ser considerado como una falta grave o muy grave según las circunstancias del caso, y teniendo en cuenta las circunstancias agravantes o atenuantes.

La tipificación de faltas se ajustará a la normativa vigente, a lo regulado en el convenio colectivo.

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

Ante los casos en los que la Comisión de Valoración no pueda dictaminar la existencia o ausencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, propondrá en su informe de valoración a la Comisión de Igualdad, las medidas o actuaciones necesarias para garantizar un entorno de trabajo digno y saludable.

VIII Seguimiento y Evaluación

La Comisión de Igualdad realizará una memoria anual de las actividades realizadas y asuntos atendidos, desagregados por sexos, con el número de intervenciones realizadas cada año, el tipo de acoso, proceso y medidas adoptadas, preservando la intimidad de las personas afectadas.

IX Plazo de vigencia del protocolo

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, y admitirá cuantas modificaciones establezca la propia Comisión de Igualdad.

Si hay una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente Protocolo, los y las firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

X Aprobación y entrada en vigor

La publicación del protocolo está vinculada al Convenio Colectivo en vigor incluyéndose en su integridad como anexo del mismo.

Se aprobará con la firma de las personas integrantes de la Comisión de Igualdad y entrará en vigor a la firma.

En caso de no existir dicho órgano, se aprobará con la firma de las personas representantes de la empresa y de la parte social

Hecho en Madrid, a 27 de AGOSTO de 2021.

Firmas

1. Anexo 1.Tipologia

Estas conductas son a título de ejemplo y no excluyentes.

ACOSO SEXUAL:

- Conductas verbales:

- Hacer comentarios sexuales o gestos obscenos.
- Hacer bromas sexuales ofensivas
- Formas de dirigirse a la otra persona denigrante u obscena.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Hablar sobre las propias habilidades y/o capacidades sexuales.
- Invitar insistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan indeseadas o inoportunas.
- Ofrecer y/o presionar para concretar citas comprometedoras o encuentros sexuales.
- Demanda de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).
- Agresiones físicas.

Conductas no verbales:

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

Conductas físicas:

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar, buscar deliberadamente, quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, roces, masajes indeseados...)
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo. Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

- Conductas discriminatorias por motivo del embarazo o de la maternidad.
- Formas ofensivas de dirigirse a una persona, en función de su sexo. Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres.
- Denegar arbitrariamente a una mujer permisos a los cuales tiene derecho.
- Hostigamiento con el objetivo de obligar a dimitir a las personas que quieren ejercer sus derechos de conciliación.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Ignorar comentarios, aportaciones y/o acciones, excluir, no tomar en serio...
- Asignar a una mujer un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Asignar a una mujer tareas sin sentido, órdenes contradictorias o imposibles de lograr (plazos irracionales).
- Sabotear su trabajo o impedir, deliberadamente, el acceso a los medios adecuados para realizarla.
- Impartir órdenes vejatorias.

- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- La agresión física.

2. Anexo 2. Resumen del flujo del procedimiento

Persona objeto de posible acoso sexual (A.S.) o acoso por razón de sexo (A.P.S.)

Contactar con Comisión de Igualdad (C.I.)

Cualquier persona que advierta una conducta de posible A.S. o A.P.S.

La persona o personas que han comunicado el posible caso de acoso NO quieren interponer denuncia y la A.C. determina que NO existen evidencias de A.S. o A.P.S.

La persona o personas que han comunicado el posible caso de acoso NO quieren interponer denuncia y la A.C. determina que SI existen evidencias de A.S. o A.P.S.

ARCHIVO DEL CASO

Poner el caso en conocimiento de la C.I.

Se determina que

1. NO EXISTE A.S. O A.P.S.

Se determina que

2. EXISTE A.S. O A.P.S.

Informar sobre el procedimiento de actuación en casos de A.S. y A.P.S.

Elegir persona como Asesoría Confidencial (A.C.)

Determinar inicialmente la existencia y gravedad del posible caso de A.S. o A.P.S.

La persona o personas que han comunicado el posible caso de acoso SI quieren interponer denuncia y la

A.C. determina que SI existen evidencias de A.S. o A.P.S.

Elaborar denuncia escrita y remitir a la C.I.

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE VALORACIÓN E INVESTIGACIÓN DEL CASO

ESTABLECIMIENTO DE SANCIONES

Anexo 3 Modelo de denuncia interna

A/A COMISIÓN DE IGUALDAD EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO
DE NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD PÚBLICA

SOLICITANTE

Persona afectada

Representación legal de la plantilla

Recursos Humanos

Otra persona (Especificar).....

TIPO DE ACOSO

Acoso sexual

Acoso por razón de sexo

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos.....

NIF..... SEXO: Hombre Mujer

Puesto de trabajo..... Teléfono de
contacto.....e-mail.....

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

NO

SI (Especificar)

En caso de testigos se deberá indicar su identificación cuando aporten pruebas

SOLICITUD La persona que denuncia solicita la tramitación de esta denuncia y que se investiguen los hechos que se describen siguiendo el Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo de.....

En..... a..... de 20.....

Firma de la persona que denuncia Firma de la persona que recibe la denuncia

Nombre y apellidos

Fuentes bibliográficas

- Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual, incluido en la Recomendación 92/131/CE de la Comisión, de 27 de noviembre 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa. Comisión de Igualdad y Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña.
- Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo (2011). Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer.
- Silván, E. y Brunel, S. (2011). La Acción Sindical frente al Acoso Sexual. Guía sindical. Secretaría Confederal de la Mujer CCOO.
- Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía. Guía sobre acoso sexual en centros de trabajo.
- RESOLUCIÓN de 31 de enero de 2012, del Instituto Andaluz de la Mujer, por la que se aprueba el modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa.