



**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
FRENTE AL ACOSO Y CIBERACOSO SEXUAL Y
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
DEL CONSORCIO PACTEM NORD**

Abril 2023

INDICE:

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	3
2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
3. NORMATIVA APLICABLE Y DEFINICIONES	5
3.1 Normativa.....	5
3.2 Definiciones.....	6
4. MEDIDAS PREVENTIVAS.....	10
5. PRINCIPIOS GENERALES	10
6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	11
6.1 Presentación de quejas y/o denuncias.	11
6.2 Asesora confidencial.....	12
6.3 Procedimiento informal.	13
6.4 Procedimiento formal.....	14
6.5 Medidas cautelares.....	16
6.6 Resolución e informe de conclusiones.....	16
7. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES.....	17
8. DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO	19
9. INFORMACIÓN PARA LAS VÍCTIMAS	19
ANEXO I. LEGISLACIÓN Y BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA.....	20
ANEXO II. MODELO DE DENUNCIA.....	21
ANEXO III. FORMULARIO ENTREVISTA PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO Y CIBERACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN SEXO.....	22
ANEXO IV. FLUJO DEL PROCEDIMIENTO.....	23

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso y ciberacoso sexual y el acoso por razón de sexo, como expresiones de violencia que se pueden manifestar en el ámbito laboral, constituyen unas de las situaciones más devastadoras de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y al derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo. Además, son manifestaciones de las relaciones de poder, que guardan relación con los roles que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función de su sexo. Por todo ello, son conductas que hay que prevenir, evitar y que, cuando se producen, hay que detener para que no se produzcan consecuencias indeseadas para la salud de las víctimas.

El Convenio Colectivo del CONSORCIO PACTEM NORD suscrito en 2008 regula de manera genérica, en el artículo 56 sobre el acoso sexual en el trabajo, el derecho del personal al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual tipificando estos actos como falta con arreglo a lo dispuesto en la normativa vigente y aplicable a cada caso.

Por otra parte, el II Plan de Igualdad del CONSORCIO PACTEM NORD (2021-2024), establece como objetivo en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo la promoción de un clima laboral libre de acoso laboral por razón de sexo y por razón de orientación sexual e identidad de género del conjunto de personas que trabajan en la entidad, no permitiendo ni consintiendo, en consecuencia, conductas de esta naturaleza, incluyendo entre sus medidas la revisión y adecuación del *Protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el puesto de trabajo* vigente desde octubre de 2010.

Teniendo en consideración, por un lado, que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad física y moral, a la intimidad, a la libertad sexual y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa autonómica; y por otro lado, las consecuencias que para la salud se pueden derivar; las personas firmantes del presente protocolo en representación de la entidad y de la plantilla afirmamos tajantemente que no toleraremos esta tipología de violencias en el CONSORCIO PACTEM NORD y que, por tanto, las conductas que constituyen el acoso y ciberacoso sexual y el acoso por razón de sexo, serán duramente sancionadas.

Además, manifestamos el compromiso de la entidad en prevenir y erradicar estas conductas también en entornos digitales, tanto si el ciberacoso se produce fuera de los centros de trabajo como en horarios fuera de la jornada laboral.

Igualmente, nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, un procedimiento de actuación para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas sobre acoso y ciberacoso sexual y acoso por razón de sexo, que se aplique con las debidas garantías; así como la formación e información necesarias para que toda persona integrante de la entidad sea consciente de la necesidad de actuar en el más absoluto respeto de los derechos mencionados. Para ello, se tendrán en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de un ambiente de trabajo exento de violencia en el trabajo.

2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo tiene por objeto regular la problemática del acoso y ciberacoso sexual y del acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo las medidas necesarias para prevenir el acoso y ciberacoso sexual y por razón de sexo en esta entidad y determinando las actuaciones a llevar a cabo y sus garantías en caso de que se produzca este tipo de acoso.

El presente protocolo será de aplicación a todas las personas trabajadoras del CONSORCIO PACTEM NORD con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma, así como a cualquier persona que preste en esta entidad sus servicios sea cual sea el carácter o naturaleza jurídica de su relación con la misma (empresas subcontratadas), e incluye al personal becario, y al voluntariado, así como a las personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición (art. 12 Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual), excepto en lo que afecte al régimen disciplinario, que sólo será de aplicación al personal del Consorcio, sin perjuicio de que se dé traslado de lo actuado a la empresa u organismo a la que pertenezca la persona afectada, a efectos de que adopten las medidas disciplinarias que procedan.

3. NORMATIVA APLICABLE Y DEFINICIONES

3.1 Normativa

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), establece:

- que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias (art. 7.3);
- que las empresas están obligadas a *“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”*;
- que *“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”* (art. 48.1 LOIEMH);
- y que la representación de los trabajadores y trabajadoras debe contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, incluidos los cometidos en el ámbito digital:
 - mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo
 - e informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos (art. 48.2 LOIEMH).

5

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, establece:

- En su artículo 12.1 se definen el acoso sexual y por razón de sexo como conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo en la necesidad de contar con procedimientos para su prevención y denuncia, y destacando la importancia de tener en cuenta los cometidos en el ámbito digital.
- En su artículo 12.2 se establece la obligación de contemplar como riesgo laboral concurrente la violencia sexual, debiendo ser incluida en las valoraciones de riesgos, y establecer acciones formativas e informativas a las trabajadoras al respecto.

Además, tanto el acoso y ciberacoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. En ese sentido, las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores (art. 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; art. 12 de Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual).

Se equiparan los derechos de las trabajadoras víctimas de acoso a los de las víctimas de violencia de género (art. 37 y 40 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

En cuanto a las personas trabajadoras que llevan a cabo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, conviene recordar que ambos tipos de acosos constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien los comete. Así lo establece el art. 54 del 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.

3.2 Definiciones.

Es **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” (art. 7.1 LOIEMH).

La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra, habitualmente del hombre sobre la mujer, perpetuando, de esta forma, las estructuras de poder que existen todavía en nuestra sociedad. El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente expresadas y recíprocas en la medida en que el acoso no es deseado por la persona que es objeto del mismo.

Tipos de acoso sexual:

- Chantaje sexual:

Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utilizan implícita o explícitamente como fundamento de una decisión que repercuta sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad en el empleo, la promoción profesional o el salario.

- Acoso sexual ambiental:

Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto o ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante.

Las conductas constitutivas de **acoso sexual** pueden ser calificadas como GRAVES o MUY GRAVES. A continuación, a modo ilustrativo se exponen algunos EJEMPLOS de acoso sexual¹:

- El condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por 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 (chantaje sexual).
- Contacto físico indeseado (tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos...).
- Llamadas telefónicas, enviar cartas, mensajes o fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.
- Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales.
- Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.
- Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.
- La 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.
- Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos reiteradamente.
- Hacer preguntas o comentarios improcedentes sobre la vida sexual.
- Invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa.
- Acercamientos físicos excesivos reiterados.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Hacer insinuaciones sexuales.
- Hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona, su condición u orientación sexual.

¹ Ejemplos extraídos y adaptados del Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo de Emakunde

- Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión.
- Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.
- Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.
- Uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo (exponer contenidos degradantes desde el punto de vista sexual, sugestivos o pornográficos).
- Contar chistes o decir piropos de contenido sexual de forma reiterada.
- Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
- Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona de forma reiterada.

*“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” (art. 7.2 LOIEMH).*

El acoso por razón de sexo pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos. Tiene como causa los estereotipos de género y, habitualmente, se utiliza para despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas. La finalidad suele ser el intento de mantener una situación de poder de un sexo sobre el otro y el de desterrar del ámbito laboral a las personas pertenecientes a uno de los sexos.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas de **acoso por razón de sexo** las que se exponen a continuación. Estas conductas son rechazables en todo caso y son, en su inmensa mayoría, conductas GRAVE o MUY GRAVES.

- Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas... por razón de su sexo.
- La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas... (tales como: “mujer tenías que ser”, “solo vales para fregar”, etc.).
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).
- Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.

- Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo.
- Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...).
- Tratar a las personas como si fueran menores de edad, como si fuesen personas dependientes, como si fueran personas intelectualmente inferiores... (con la forma de hablar, de tratarla...), por razón de su sexo.
- Impartir órdenes vejatorias que tenga su causa en el sexo de la persona.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Conductas discriminatorias por razón del sexo.
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

Aunque no existe una definición establecida normativamente hablando, podemos definir el **CIBERACOSO** como conductas de acoso que se realizan a través de medios digitales. Refiriéndonos al **CIBERACOSO SEXUAL**, lo entendemos como la generación de un espacio intimidatorio de carácter sexual a través de la difusión de fotos, vídeos, audios, etc., sin el consentimiento de la víctima y/o con el pronunciamiento de comentarios de carácter sexual que se produzcan *on line* y generen incomodidad.

Las conductas constitutivas de acoso sexual pueden ser calificadas como GRAVES o MUY GRAVES. A continuación, a modo ilustrativo se exponen algunos EJEMPLOS de ciberacoso sexual:

• Sexting:

Es el envío de fotografías o vídeos con contenido sexual, sin el consentimiento de la víctima.

• Sextorsión:

La sextorsión tiene su origen en el chantaje realizado a partir de la posesión por parte de la persona chantajista de una imagen íntima de la víctima. La finalidad de este chantaje suele ser

la obtención de dinero, el dominio de la voluntad de la víctima o la victimización sexual de la misma.

• Cyberstalking:

Cyberstalking es el uso de Internet u otros medios electrónicos para perseguir o acosar a un individuo, un grupo o una organización.

• “Molka”:

Molka es el término utilizado para referirse a las cámaras ocultas o cámaras espía en miniatura instaladas de forma secreta e ilegal, a menudo para capturar imágenes y videos voyeuristas.

4. MEDIDAS PREVENTIVAS

Con el fin de garantizar la eficaz prevención de los comportamientos de acoso y ciberacoso sexual y por razón de sexo en el CONSORCIO PACTEM NORD, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Acciones de difusión del contenido de este protocolo en todos los niveles y áreas de la entidad.
- Se procurará que las empresas proveedoras, personas usuarias y empresas receptoras de servicios de la entidad, sean conocedoras de las políticas de la entidad en esta materia.
- Acciones de información y sensibilización para toda la plantilla (campañas tolerancia cero frente al acoso, participación en jornadas o eventos, materiales de difusión, etc.).
- Acciones de formación específica en materia de prevención y actuación frente al acoso y ciberacoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales de la entidad, incluyendo sanciones en el caso de existir un mal uso de los mismos.
- Cualquier otra acción que se considere necesaria para dar cumplimiento a este protocolo.

10

5. PRINCIPIOS GENERALES

El procedimiento de actuación contemplará los siguientes principios²:

- a) Prevención y sensibilización del acoso y ciberacoso sexual y por razón de sexo.
Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.

² De acuerdo con lo establecido en el R.D. 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso y ciberacoso sexual y por razón de sexo.
- e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

La Gerencia del CONSORCIO PACTEM NORD garantiza la activación del procedimiento de actuación interno a partir de la comunicación de quejas o denuncias de hechos que puedan constituir los supuestos de acoso recogidos en el presente documento.

Durante el procedimiento primará la celeridad y agilidad en su resolución otorgando credibilidad y protección de la intimidad, confidencialidad, respeto y dignidad a las personas afectadas y ofreciendo un tratamiento justo a todas las personas implicadas. A su vez, se procurará la protección suficiente a la víctima ante posibles represalias derivadas de la presentación de la denuncia y atendiendo muy especialmente 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 rodean a la víctima.

Se podrá solicitar en todo momento el asesoramiento externo de profesionales expertas/os en igualdad, acoso y ciberacoso sexual y acoso por razón de sexo.

6.1 Presentación de quejas y/o denuncias.

Cuando una persona perciba situaciones que puedan ser constitutivas de cualquiera de los tipos de acoso descritos, ya sea la víctima u otra persona, debe ponerlo en conocimiento de la asesora confidencial designada en este protocolo, y lo puede hacer de forma verbal o escrita, preferiblemente y siempre en el caso del procedimiento formal, conforme al modelo adjunto en el Anexo II.

Si la denuncia la realiza cualquier persona diferente a la propia víctima será necesaria la comunicación por escrito.

La persona que hace la denuncia sólo tiene que aportar indicios que fundamenten las situaciones de acoso, y corresponde a la persona presuntamente acosadora probar su ausencia recogiendo el principio procesal de la inversión de la carga de la prueba.³

No serán objeto de tramitación las denuncias anónimas o se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

6.2 Asesora confidencial.

La Comisión de Igualdad delegará en una de las personas que la componen el desarrollo del procedimiento de investigación. Esta elección será consensuada con la persona afectada. La persona designada cumplirá la función de Asesora Confidencial hasta la resolución del procedimiento.

De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

Para garantizar la imparcialidad del procedimiento las personas que realicen las investigaciones no deberán tener vinculación personal con la persona denunciante y denunciada. Si por esta razón la Asesora Confidencial fuera recusada, la Comisión de Igualdad podrá designar expresamente a otro miembro de la Comisión para la instrucción del procedimiento o recurrir a profesionales externas.

³ El art. 13 de la LOIEMH establece la inversión automática de la carga de prueba en los procedimientos relacionados con discriminación sexual (siempre que no sean penales). Es decir, la víctima de acoso no es la que tendrá que demostrar que está siendo acosada, sino que la persona denunciada es la que debe probar que no ha cometido ningún acto constitutivo de acoso.

En el momento en que se formalice la queja o denuncia la Asesora Confidencial comunicará a la Gerencia de la entidad la activación del protocolo, reservando la identidad de la víctima y de la persona denunciada, revelando esta información para la adopción de medidas cautelares o cuando finalice la investigación.

Funciones Asesora Confidencial:

- Recibir las quejas / denuncias.
- Asesorar a la persona afectada.
- Llevar a cabo la investigación pertinente.
- Recomendar y/o gestionar las medidas cautelares que sean precisas.
- Elaborar el Informe de conclusiones de la investigación.
- Si procede, instar a la Gerencia de la entidad a la apertura del expediente disciplinario.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones.
- Velar por las garantías del protocolo de actuación.

La Asesora Confidencial se encargará de informar, asesorar y acompañar en todo el proceso a la persona afectada, propondrá, en su caso, las medidas cautelares oportunas y/o preventivas, se entrevistará con la persona denunciada y demás testigos necesarios y reportará a la Comisión de Igualdad y a la Gerencia emitiendo el Informe de Conclusiones. Si lo estima oportuno, podrá recabar la ayuda de una persona experta o de la agente de igualdad de la entidad.

6.3 Procedimiento informal.

Se llevará a cabo cuando a la vista de los hechos denunciados, se presuma factible una resolución sencilla y rápida de la situación porque en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento y las posibles consecuencias que pueden acarrear de convertirse en acoso, es suficiente para que se solucione el problema.

No se aplicará el procedimiento informal de solución cuando los hechos revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia, consistieren en violencia o, por su gravedad, por su trascendencia o por cualquiera circunstancia concurrente.

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas, únicamente la Asesora Confidencial.

La Asesora Confidencial designada iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la queja. En el caso de existir indicios que la doten de veracidad, entrará en contacto confidencial con la persona contra la que se ha presentado la queja para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta que, de ser cierta y reiterarse o persistir en el tiempo podría llegar a calificarse como acoso y ciberacoso sexual o acoso por razón de sexo y, por otro lado, las consecuencias o sanciones disciplinarias que ello podría acarrearle.

La persona acusada de haber llevado a cabo esa conducta sexista podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En el plazo de **siete días laborables**, contados a partir de la presentación de la queja, se dará por finalizado el proceso.

En este procedimiento informal de solución, la asesora designada se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar sobre las eventuales responsabilidades disciplinarias en las que puede incurrir de persistir en su conducta.

Si la víctima no quedará satisfecha con la solución propuesta o la misma es incumplida por la persona agresora podrá presentar la denuncia a través del procedimiento formal.

Del resultado del procedimiento informal se dará conocimiento a la Comisión de Igualdad y la Gerencia de la entidad.

6.4 Procedimiento formal.

Se recurrirá al procedimiento formal cuando ante la naturaleza o gravedad de los hechos denunciados así lo estime la Comisión de Igualdad o bien porque la persona acosada desestime el informal o éste no haya dado un resultado satisfactorio, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La Asesora Confidencial deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

Durante la instrucción del procedimiento formal se practicarán cuantas diligencias y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Las personas implicadas podrán estar acompañadas durante todo el proceso por una persona de la plantilla, o por otra persona con conocimiento de los hechos, aunque no fuera de la plantilla.

En las entrevistas y reuniones que se practiquen, las declaraciones serán firmadas por todas las partes.

El proceso de recopilación de información, deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad (tratamiento reservado de las denuncias que le confiere el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007), sigilo y participación de todas las personas implicadas (incluidas todas aquellas personas que directa o indirectamente participen en este proceso), deberá ser necesario proceder a entrevistar a las personas afectadas –persona presuntamente responsable de acoso o la presunta víctima del mismo– y posiblemente a otro personal de interés, si lo hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto la persona presuntamente acosadora como la persona presuntamente acosada. Este trámite de investigación deberá llevarse a cabo con celeridad, procurando que su duración sea la menor posible. Todo el personal de la plantilla tiene la obligación de colaborar a lo largo de todo el proceso de investigación. En todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por un o una representante sindical u otra u otro acompañante de su elección.

La asesora confidencial será la responsable de la gestión y custodia de toda la documentación del procedimiento garantizando su confidencialidad.

6.5 Medidas cautelares.

En los casos de denuncia de acoso y ciberacoso sexual y de acoso por razón de sexo, hasta la resolución del procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Asesora Confidencial solicitará cautelarmente la separación de la víctima y de la presunta persona acosadora, así como otras medidas que estime oportunas y proporcionadas al caso. El traslado nunca debe recaer sobre la víctima a no ser que sea voluntario.

Si el acoso se está realizando a través de los canales de comunicación de la empresa, se debe cortar el canal a través del cual se perpetra el mismo.

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.

6.6 Mecanismos de reacción.

En caso de que el acoso se realice a través de medios digitales:

- Se ofrecerá a la víctima iniciar la eliminación de difusión del contenido ofensivo y los datos de carácter personal, en caso de que sea posible.
- La retirada se realizará acorde a las recomendaciones de la Agencia Española de Protección de Datos.

6.7 Resolución e informe de conclusiones.

El procedimiento finalizará mediante la realización de un informe final detallado, que contenga tanto las declaraciones de ambas partes, como toda documentación pertinente.

La Asesora Confidencial emitirá el informe en el plazo máximo de **15 días** hábiles desde que se presentó la denuncia que contendrá, como mínimo, la información siguiente:

- a) Identificación de la persona que ha presentado la denuncia.
- b) Identificación de la/las persona/s supuestamente acosada/s y acosadora/s.
- c) Relación nominal de las personas que han participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- d) Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- e) Otras actuaciones de la investigación: resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas.

- f) Circunstancias agravantes observadas.
- g) Conclusiones – Resolución.
- h) Medidas correctoras.

Dicho informe contendrá la resolución, que podrá ser:

- No acreditar indicios de estar ante una situación de acoso de las recogidas en este protocolo y/o en la normativa vigente.
- Propuesta de inicio de Expediente Disciplinario, con las garantías previstas en la normativa laboral y de la función pública.

Si se acreditase que la denuncia interpuesta es falsa, se adoptarán las medidas disciplinarias conforme a la normativa laboral o de la función pública hacia la persona denunciante.

La iniciación del procedimiento no modifica los plazos de reclamaciones y recursos establecidos a la normativa vigente.

El informe será elevado a la Comisión de Igualdad y ésta, en caso de existencia de acoso, lo remitirá al órgano competente para incoar expediente sancionador.

17

7. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

Una vez finalizado el proceso y determinada la existencia de acoso, la Gerencia o Presidencia de la entidad, en su caso, incoarán el procedimiento disciplinario, que seguirá los tramites previstos en el el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, ya sea personal laboral o funcionario.

En cuanto a las sanciones, serán las prevista en el Convenio Colectivo para el personal laboral y en la legislación sobre función pública.

En cuanto a las competencias para separar del servicio o despido disciplinario, corresponden con carácter indelegable a la Presidencia.

Los actos y conductas constitutivas de acoso y ciberacoso sexual y acoso por razón de sexo son **faltas graves o muy graves**. En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos, y determinar las sanciones y legislación sobre la función pública que, en su caso, pudieran imponerse, se pueden detallar como circunstancias AGRAVANTES las siguientes:

- a) El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- b) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución
- c) La alevosía, esto es, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo
- d) La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso y ciberacoso sexual y/o por razón de sexo.
- e) Existan dos o más víctimas.
- f) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- g) Cuando la víctima padezca con anterioridad algún problema de salud médicamente acreditado.
- h) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Asesora Confidencial.
- i) Se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
- j) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- k) La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario/a o realización de prácticas.

Las **SANCIONES** correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

- Traslado forzoso temporal o definitivo.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral.
- Despido disciplinario.
- Cualquier otra que establecida por ley.

La Gerencia de la entidad tomará las medidas oportunas en un plazo máximo de **5 días** desde la recepción del Informe de Conclusiones.

Todas las sanciones que no impliquen el despido disciplinario podrán ser complementadas con la obligación de asistir a un curso formativo sobre Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.

8. DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado.

El CONSORCIO PACTEM NORD informará a todo el personal, propio o procedente de otras empresas, a las empresas de las que proceden, así como a las empresas y entidades a las que desplazan su propio personal sobre la política existente de tolerancia cero hacia la violencia en el trabajo y, específicamente, hacia el acoso y ciberacoso sexual y acoso por razón de sexo, y sobre la existencia del protocolo de actuación.

Los instrumentos de divulgación serán, entre otros que se consideren oportunos, el correo electrónico, el tablón de anuncios y la intranet de personal.

En el marco de la coordinación de actividades (art. 24 LPRL), se facilitará el protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y a los/as trabajadores/as autónomos/as.

Asimismo, la entidad dará a conocer a las personas usuarias de sus servicios y a las entidades suministradoras la política de la entidad para combatir el acoso y ciberacoso sexual y el acoso por razón de sexo y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

9. INFORMACIÓN PARA LAS VÍCTIMAS

Se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos disponibles en la Comunidad Valenciana para garantizar su adecuada protección y recuperación.

ANEXO I. LEGISLACIÓN Y BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA

Legislación:

- Constitución Española (Arts. 9.2, Art. 10.1, Art. 14, Art. 15, Art. 18.1, 35.1).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (artículos 7, 8, 48 y 62).
- Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (artículos 4.2.d, 4.2.e y 17).
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Instrumento de adhesión al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019 2019 (publicado en el BOE núm. 143, de 16 de junio de 2022).
- Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, (artículo 8.13).
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre del Código Penal (artículos 184 y 191).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (artículos 14.1 y 14.2)
- Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, (artículos 55, 56).
- RD 33/1986, el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado (artículos 28 y 29).

Bibliografía:

- MANUAL DE REFERENCIA PARA LA ELABORACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO. Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. 2015.
- PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO. Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer. 2016.
- LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL ACOSO SEXUAL I EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA EMPRESA. Generalidad de Cataluña. Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo del Departamento de Trabajo con la colaboración del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña. 2009.
- GUÍA SOBRE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO. Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía.

ANEXO II. MODELO DE DENUNCIA

SOLICITANTE	
<input type="checkbox"/>	PERSONA AFECTADA
<input type="checkbox"/>	REPRESENTANTE DE LA PLANTILLA
<input type="checkbox"/>	DEPARTAMENTO RRHH
<input type="checkbox"/>	OTRAS PERSONAS
<input type="checkbox"/>	PERSONA EXTERNA A LA ENTIDAD
TIPO DE ACOSO	
<input type="checkbox"/>	ACOSO SEXUAL
<input type="checkbox"/>	CIBERACOSO
<input type="checkbox"/>	ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA	CÓDIGO ASIGNADO:
NOMBRE Y APELLIDOS:	
NIF:	SEXO: MUJER HOMBRE
PUESTO DE TRABAJO:	
CENTRO DE TRABAJO/DEPARTAMENTO:	
VINCULACIÓN LABORAL/TIPO DE CONTRATO:	
TELÉFONO DE CONTACTO:	
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS	
<p>CÓDIGO ASIGNADO A PERSONA DENUNCIADA:</p> <p>En el caso de que haya testigos, indique sus nombres y apellidos:</p>	
SOLICITUD	
<input type="checkbox"/>	Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
Localidad y fecha	Firma de la persona interesada

21

ANEXO III. FORMULARIO ENTREVISTA PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO Y CIBERACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN SEXO

CÓDIGO PERSONA AFECTADA _____ CÓDIGO PERSONA DENUNCIADA _____
TIPO DE ACOSO _____
DATOS DE LA PERSONA ENTREVISTADA Nombre y apellidos: NIF: _____ SEXO <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer Puesto de trabajo _____ Centro de trabajo/Departamento _____ Vinculación laboral/Tipo de contrato _____ Email/Teléfono de contacto _____
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS
DOCUMENTOS O PRUEBAS APORTADAS <input type="checkbox"/> Se realiza grabación de la entrevista.
Localidad y fecha _____ Firma de la persona entrevistada _____ Firma de la instructora del procedimiento _____ Fdo: _____ Fdo: _____

22

ANEXO IV. FLUJO DEL PROCEDIMIENTO

