

Financiado por el "Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro":



Región de Murcia
Consejería de Mujer, Igualdad, LGTBI,
Familias, Política Social y Transparencia



UNIÓN EUROPEA

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

=====

GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL



entidad
colaboradora:



Índice
Formación
Consultoría

Camino Nuevo de Picaña, 31
46014 Valencia
Tel: 963 577 577
www.indiceconsultoria.com



ÍNDICE

1. COMPROMISO DE LA ENTIDAD EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO, Y GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL	3
2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO, Y CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL	6
3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO ANTE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL	7
4. GARANTÍAS	8
5. CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	11
A) Definición y conductas constitutivas de acoso sexual	11
B) Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo	13
C) Diferencia entre denuncia no probada y denuncia falsa	16
6. NUEVAS FORMAS DE ACOSO MEDIANTE EL USO DE LAS TECNOLOGÍAS DIGITALES	16
7. LEY DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL: AMPLIACIÓN DE DELITOS RESPONSABILIDAD DE LA PERSONA JURÍDICA	21
8. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS Y SU REPERCUSIÓN EN LA EMPRESA	22
9. MEDIDAS PREVENTIVAS	28
10. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	29
9.1 Presentación de la queja y activación del protocolo	30
9.2 Fase de Investigación y tramitación expediente administrativo	31
6.3 Resolución del expediente	34
6.4 Seguimiento	36
11. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR	37
12. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA	39

1. COMPROMISO DE LA ENTIDAD EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL.

Con el presente protocolo, ASOFEM manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

La entidad ASOFEM está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad que tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

Al adoptar este protocolo, ASOFEM quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, ASOFEM asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en ASOFEM. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, ASOFEM no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo y en garantía de la libertad sexual, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- g) en cualesquiera otros.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual que modifica el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, estableciendo medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, señalando que:

“Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. 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”.

En efecto, ASOFEM al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso y la libertad sexual – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

En Lorca, a 05 de junio de 2023

Fdo: D. José Ponce Díaz, Presidente de ASOFEM

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO, Y CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa ASOFEM implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras por medio del sindicato CCOO, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo, o atentar contra la libertad sexual de las personas. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, así como medidas garantes de la libertad sexual.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso y la libertad sexual para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y a la libertad sexual, y en su caso, el régimen disciplinario.

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS. TOLERANCIA CERO ANTE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL.

La empresa ASOFEM formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo o que atente contra la libertad sexual de las personas y que pueda manifestarse en ASOFEM.

ASOFEM, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo y garantizar la libertad sexual en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de ASOFEM no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo y que atenten contra la libertad sexual de las personas en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos ASOFEM, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo o de atentar contra la libertad sexual de las personas, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo o de atentado contra la libertad sexual de las personas, ASOFEM sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

4. GARANTÍAS

El presente protocolo debe ajustarse a las siguientes garantías:

- **Confidencialidad, sigilo y anonimato:** Todas las personas que intervengan en cualquiera de las fases del procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, por tanto, no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. A partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos alfanuméricos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones.
- **Protección de Datos:** Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo, se regirán por lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, y por el Reglamento General de Protección de Datos (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de los mismos, y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE.

- **Derecho a la Información:** Todas las personas implicadas tienen derecho a la información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, y sobre qué fase se está desarrollando.
- **Diligencia y Celeridad:** El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas.
- **Respeto y protección a las personas:** Se adoptarán las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.
- **Imparcialidad:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Garantía frente a la victimización secundaria:** Se proporcionará la ayuda que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización, y planteando las medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constatarse que ha existido una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- **Protección de la salud:** Adopción de medidas permanentes para garantizar la salud de todas las personas afectadas.

- **Respecto a los derechos de las partes:** La investigación de la reclamación, queja o denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso. Se garantizará en todo caso, la presunción de inocencia de las personas presuntamente acosadoras.
- **Prohibición de represalias y Garantía de indemnidad:** Se garantizará que, en el ámbito de la empresa, no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, 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 terceras personas y no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia sobre su persona, su familia o sobre sus bienes, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo.
- **Salvaguarda de derechos en el desarrollo de la actividad laboral:** Se protegerá a la persona reclamante desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral, y se intervendrá para impedir que continúen las presuntas situaciones de acoso, y para establecer, las medidas cautelares que se consideren adecuadas, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, y atendiendo especialmente a las circunstancias laborales y retribuciones de la persona denunciante.
- **Tutela judicial efectiva:** La utilización de este Protocolo, no impide que, cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento, a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. En cuanto se tenga conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial sobre un caso, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.

5. CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

A) Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Posibles Manifestaciones De Acoso Sexual y/o Por Razón De Sexo

En función del puesto de trabajo y la relación de la víctima con la persona agresora el acoso puede tener diversas manifestaciones:

- *Horizontal*. Se habla de acoso horizontal cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en un mismo nivel jerárquico en la empresa.
- *Vertical*. Se habla de acoso vertical cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en distinto nivel jerárquico en la empresa.

A su vez, este podemos distinguirlo en:

- *Vertical-Descendente*: Cuando la persona agresora desempeñe un cargo superior al de la víctima.
- *Vertical-Ascendente*: Cuando la persona agresora desempeñe un cargo inferior a la víctima. Habitualmente este acoso suele ser colectivo, es difícil que el acoso vertical-ascendente sea individual, aunque excepcionalmente pueda ocurrir

B) Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo

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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.

- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.

9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

C) Diferencia entre denuncia no probada y denuncia falsa.

- **Denuncia no probada:** Es una denuncia presentada de buena fe, no tiene consecuencias disciplinarias, las evidencias indican que no ha habido o no se puede probar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio o de acoso laboral, ni que se haya atentado contra la libertad sexual.
- **Denuncia falsa:** Es una denuncia presentada de mala fe, es decir, se tiene conciencia de que es falsa, por ello puede tener consecuencias disciplinarias.

6. NUEVAS FORMAS DE ACOSO MEDIANTE EL USO DE LAS TECNOLOGÍAS DIGITALES

Todas las conductas constituyentes de acoso que han sido detalladas anteriormente pueden producirse sin necesidad de proximidad física entre las partes, es decir, por medio de plataformas digitales, redes sociales o el teléfono móvil.

Las nuevas tecnologías y las redes sociales se han convertido en una extensión del acoso sexual y la violencia de género a través de figuras como ciberacoso, *stalking*, *sextortion*, *doxing* y otras.

Las redes sociales, aplicaciones, mensajería y otro tipo de usos de las nuevas tecnologías han desarrollado una peligrosa vertiente con instrumento para ejercer violencia de género y todo tipo de acoso, especialmente a mujeres y menores.

Las redes sociales se han convertido en vidas paralelas en las que parece que existe inmunidad para poder insultar, denigrar, amenazar y acosar, especialmente utilizando el sexo en sus diferentes vertientes. Existen diversas formas de lo que empieza a llamarse ciberviolencia contra mujeres y niñas. Algunas de ellas se ejercen también contra niños.

El ciberacoso o ciberviolencia (stalking)

El ciberacoso sería el delito que se comete a través de internet o medio electrónicos. En estos tiempos, principalmente a través del teléfono móvil. Estos delitos aparecen en el Código Penal desde su reforma de 2015.

De este delito marco se derivan otros dos, que son el ciberacoso sexual y el *ciberbullying*. Estas son figuras reguladas por la legislación penal.

Las formas de violencia en estas situaciones suelen darse a través de la tecnología mediante el ciberhostigamiento, el ciberacoso y la pornografía no consentida.

El control por parte de una pareja o expareja; el acoso sexual anónimo; la distribución de imágenes de contenido sexual o degradante; la creación de perfiles falsos de las víctimas; el cotilleo cibernético que puede hundir la reputación de alguien; e incluso el jaqueo de las comunicaciones son algunas de las formas que está adoptando la violencia hacia mujeres y niñas.

El delito de ciberacoso o *stalking* se encuentra regulado en el artículo 172 ter a partir de 2015. Se imponen penas que pueden ir desde los 3 meses a 2 años de prisión, o multa de 6 a 24 meses. Si la víctima es especialmente vulnerable por razón edad, enfermedad, o situación, la pena será de 6 meses a 2 años de prisión.

Cuando el acoso se dé entre cónyuges o parejas afectivas, aun sin convivencia, o descendiente, ascendiente, hermano/a, o menores o personas con discapacidad, o cualquiera otra persona integrada en el núcleo de convivencia familiar, la pena será de 1 año a 2 años de prisión, o trabajos en beneficio de la comunidad de 60 a 120 días.

Será castigada la persona que acose a otra de forma insistente y reiterada, y sin estar legítimamente autorizado, con alguna de las conductas siguientes, alterando gravemente el desarrollo de la vida cotidiana de la persona acosada:

- Vigilar, perseguir o buscar su cercanía física.
- Establecer o intentar establecer contacto con ella a través de cualquier medio de comunicación, o por medio de terceras personas.

- Adquirir productos o mercancías, o contratar servicios, mediante el uso indebido de datos personales. O hacer que terceras personas se pongan en contacto con ella.
- Atentar contra la libertad o contra su patrimonio; o contra la libertad o patrimonio de otra persona próxima a ella.

Conductas constitutivas de ciberacoso sexual

El ciberacoso es un tipo de acoso o intimidación en el que media el uso de las tecnologías digitales. Se trata de un comportamiento que se repite y que busca o que tiene como resultado atemorizar, enfadar o humillar a otras personas. El acoso cara a cara y el ciberacoso a veces interaccionan. Sin embargo, el ciberacoso deja una huella digital, es decir, un registro que puede servir de prueba para ayudar a detener el abuso y denunciarlo.

Entre otras conductas se podría encontrar:

1. Enviar a una persona videos o imágenes con contenidos degradantes que atenten contra su dignidad y/o su libertad sexual.
2. Difundir en internet imágenes, vídeos, rumores o datos comprometidos de contenido sexual (reales o falsos) de una persona.
3. Crear un perfil falso en nombre de la víctima para realizar demandas u ofertas sexuales.
4. Perseguir e incomodar a la víctima en los espacios online que frecuenta de manera habitual.
5. Presentarse en un perfil falso ante la víctima con el fin de concertar un encuentro digital para llevar a cabo un chantaje online.
6. Stalking (y cyberstalking): es el acecho y hostigamiento reiterado dirigido hacia alguien para realizar demandas u ofertas sexuales, mediante la persecución obsesiva, tanto de manera física como mediante plataformas digitales (llamadas, mensajes, perfiles falsos en redes sociales para establecer contacto...) a la o las víctimas.
7. Molka: grabar a mujeres en lugares como el baño, la escuela, el tren, los vestuarios y subir estos vídeos íntimos a la red (incluso a páginas porno) sin su consentimiento

Sexting o delito de ciberacoso sexual

El delito de ciberacoso sexual se encuentra regulado en el artículo 197.7 del Código Penal. Se castigará con 3 meses a 1 año de prisión o multa de 6 a 12 meses.

La pena se agravará; es decir, se impondrá en su mitad superior, cuando los hechos hubieran sido cometidos por el cónyuge o por persona que esté o haya estado unida a él por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. También si la víctima fuera menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, o si los hechos se hubieran cometido con una finalidad lucrativa.

El delito sanciona a cualquier persona que, sin autorización de la persona afectada, difunda, revele o ceda (envíe), a terceras imágenes (fotos) o grabaciones audiovisuales (vídeos, gifs...), de aquella que hubiera obtenido con su consentimiento en un domicilio o en cualquier otro lugar fuera del alcance de la mirada de terceros, cuando la divulgación menoscabe gravemente la intimidad personal de esa persona.

Algunos casos de *sexting* pueden ser:

- *Sextortion* o sextorsión. Se utilizan imágenes íntimas, tanto vídeos como fotos, para chantajear a una persona. Se la amenaza con difundirlas si no se obtiene alguna contrapartida: dinero, favores sexuales, ventajas profesionales, etc.
- *Slutshaming* o tildar de prostituta. Es la práctica de criticar y/o culpabilizar a mujeres y niñas por portarse de una manera que algunos perciben como promiscua o fuera de los roles tradicionales de género. En los medios electrónicos, ese tipo de violencia puede ocurrir a través de las redes sociales e incluso ir asociada a la “venganza pornográfica”. Esta supone la distribución a través de internet, redes sociales, mensajes... de fotografías o vídeos sexualmente explícitos sin el consentimiento de la persona que aparece en las imágenes. El autor de estos actos suele ser una expareja que había obtenido las imágenes o los vídeos en el transcurso de la relación y que, con ellos, se propone avergonzar y humillar públicamente a la víctima como venganza por haber puesto fin a esa relación. No obstante, los autores no son necesariamente parejas o exparejas, y el motivo no siempre es la venganza.

Las imágenes también pueden obtenerse mediante la intrusión fraudulenta en el ordenador, en las cuentas de redes sociales o en el teléfono de la víctima. Y puede que pretenda infligir un daño efectivo en la vida de esta en el “mundo real”, como conseguir que despidan a la víctima de su trabajo, por ejemplo.

Conductas constitutivas de ciberacoso sexista (por razón de sexo)

1. Enviar mensajes hirientes o amenazas a través de las plataformas de mensajería.
2. Dar de alta a la persona en un sitio web donde puede ser estigmatizada o ridiculizada por razón de su sexo.
3. Difundir en internet imágenes, vídeos, rumores o datos comprometidos (reales o falsos) de una persona.
4. Usurpar la identidad de la persona para hacer comentarios ofensivos sobre terceras personas.
5. Divulgar en internet grabaciones en las que se intimida, agrede o persigue a una persona por razón de su sexo.
6. Acceder digitalmente al ordenador de la víctima para controlar sus comunicaciones con terceras personas.
7. Perseguir e incomodar a la víctima en los espacios online que frecuenta de manera habitual.

El ciberacoso sexual a menores o *grooming*

El ciberacoso sexual a menores, también llamado *grooming*, está regulado en el artículo 183 ter del Código Penal.

La pena de prisión por contactar con menores de 16 años a través de la tecnología por medios como internet o el teléfono móvil con la intención de cometer cualquier delito de abuso sexual y/o pornografía infantil es de entre 1 y 3 años o una multa de 12 a 24 meses, más la suma del resto de delitos cometidos. Las penas se impondrán en su mitad superior si el acercamiento se obtiene mediante coacción, intimidación o engaño.

Contactar con un menor de 16 años y embaucarlo para obtener material pornográfico, u observar imágenes pornográficas donde aparezcan menores, se castiga con 6 meses de prisión.

7. LEY DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL: AMPLIACIÓN DE DELITOS RESPONSABILIDAD DE LA PERSONA JURÍDICA.

- Se modifica el **artículo 73 del CP** en los siguientes términos:

*“1. El que infligiera a otra persona un **trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral**, será castigado con la **pena de prisión de seis meses a dos años**.*

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

Se impondrá también la misma pena al que de forma reiterada lleve a cabo actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, tengan por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda.

Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de los delitos comprendidos en los tres párrafos anteriores, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los Jueces y Tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.”

- Por su parte, el **artículo 184.5 del CP** establece lo siguiente, en relación solicitar **favores de naturaleza sexual**, para sí o para un tercero, en el ámbito de una **relación laboral**:

“5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.”

- También el **artículo 189.ter** se añade un supuesto más, con la siguiente redacción:

*«d) **Disolución de la persona jurídica**, conforme a lo dispuesto en el artículo 33.7 b) de este Código, pudiendo decretarse, atendidas las reglas recogidas en el artículo 66 bis, las demás penas previstas en el mismo que sean compatibles con la disolución.»*

- Y por último el **artículo 197** se modifica añadiendo una nueva conducta que afecta al tipo penal (descubrimiento y revelación de secretos):

«Se impondrá la pena de multa de uno a tres meses a quien habiendo recibido las imágenes o grabaciones audiovisuales a las que se refiere el párrafo anterior las difunda, revele o ceda a terceros sin el consentimiento de la persona afectada»

8. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS Y SU REPERCUSIÓN EN LA EMPRESA

PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Con la aprobación de la Ley 10/2022, de 6 de septiembre, se establece como obligatorio para todas las empresas la adopción de medidas formativas en materia de prevención de violencias sexuales en el ámbito laboral. Esta obligación se establece en los siguientes términos previstos en la mencionada ley y a todos los niveles jerárquicos dentro de la organización, afectando tanto a los directivos, responsables de Recursos Humanos, como a la propia plantilla. La finalidad es que todos los integrantes dispongan de los conocimientos necesarios sobre la atención, detección, protección y tratamiento de las víctimas, incidiendo en los menores de edad y personas con discapacidad.

- *El artículo 12, establece claramente la obligación de establecimiento de los Protocolos De Prevención De Acoso Sexual Y Por Razón De Sexo en la organización de todas aquellas entidades que dispongan de empleados a su cargo. Tal obligación se prevé en los siguientes términos:*

«1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

2. Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación. De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.»

Además, las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

EMPRESAS POR UNA SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Las empresas que adecúen su estructura y normas de funcionamiento a esta nueva regulación serán reconocidas con el distintivo de **«Empresas por una sociedad libre de violencia de género»**.



Mediante la iniciativa “Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género”, el Instituto de las Mujeres, a través de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, suscribe protocolos de colaboración con empresas de ámbito nacional y en distintos sectores de actividad para fomentar la integración social y laboral de las mujeres víctimas de violencia de género. Las empresas adquieren el compromiso de facilitar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género en sus plantillas y el Instituto de las Mujeres presta asesoramiento a la entidad firmante, así como herramientas y apoyo de entidades colaboradoras para facilitar los procesos de inserción.

DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

El artículo 38 indica que las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán derecho, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a:

1. la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo,
2. la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo,
3. la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación,
4. la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Además, estas víctimas tendrán derecho a la **protección por desempleo** en los términos previstos en el texto refundido de la Ley de Seguridad Social y en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

Las empresas que precisen contratos de interinidad con una persona desempleada, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia sexual que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo tendrán derecho a una **bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social** por contingencias comunes durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad.

Las **ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se considerarán justificadas** y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

MODIFICACIÓN DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

La reforma modifica diversos preceptos de esta ley, en lo que respecta a la consideración de las víctimas.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género o de violencias sexuales tendrán derecho, a la **reducción de la jornada de trabajo** con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su **trabajo total o parcialmente a distancia** o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona (art. 37.8 ET).

También se retocan los artículos relativos al abandono del puesto de trabajo por estos motivos y el régimen de permisos y excedencias, incorporando a las víctimas de violencia sexual junto a las de género.

El período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.8 del Estatuto de los Trabajadores para supuestos de violencia de género o violencia sexual, tendrá la **consideración de período de cotización efectiva** a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social.

Entre los requisitos para el acceso a este tipo de jubilación, se incorpora la extinción del contrato por voluntad de la trabajadora por ser víctima de la violencia de género o violencia sexual prevista en el artículo 49.1.m) del Estatuto de los Trabajadores.

LEGISLACIÓN EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS.

En materia de protección de datos deberá tenerse en cuenta lo siguiente:

➤ El artículo 18.3 LOGILS:

*“Las víctimas y quienes conocieran alguna **situación de violencia sexual que afecte al derecho fundamental a la protección de datos personales podrán comunicarla a la Agencia Española de Protección de Datos, o a las autoridades autonómicas de protección de datos, sin perjuicio de la salvaguarda del principio de reserva de jurisdicción y la necesaria preferencia de la jurisdicción penal sobre la Administración en el conocimiento de aquellos hechos que pueden constituir una infracción**”.*

➤ Por su parte el artículo 50 LOGILS, en lo que respecta a la **Protección de datos y limitaciones a la publicidad**:

- 1. En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia sexual se protegerá la intimidad de las víctimas, y en especial sus datos personales.*
- 2. La **Agencia Española de Protección de Datos ejercerá las funciones y potestades que le corresponden** de acuerdo con lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, **con el fin de garantizar una protección específica de los datos personales de las mujeres en los casos de violencia sexual, especialmente cuando esta se perpetúe a través de las tecnologías de la información y la comunicación.***

3. *El juzgado o tribunal competente podrá acordar, de oficio o a instancia de parte, que las vistas se desarrollen a puerta cerrada y que las actuaciones sean reservadas.* 4. **La Agencia garantizará la disponibilidad de un canal accesible y seguro de denuncia de la existencia de contenidos ilícitos en Internet que comportaran un menoscabo grave del derecho a la protección de datos personales.**

Este canal se corresponde con el “**Canal prioritario**” que ya tiene disponible la AEPD desde hace tiempo.

DERECHO A LA REPARACIÓN

Se añade un capítulo sobre “derecho a la reparación”, que incluye, entre las medidas para garantizar este derecho, la consideración de la pérdida de oportunidades de empleo y prestaciones sociales como concepto indemnizable.

Asimismo, en su art. 53 la Ley dispone que la indemnización a las víctimas que deberán satisfacer los responsables civiles o penales -personas físicas y jurídicas- garantizará la satisfacción económica evaluable de, al menos, los siguientes conceptos:

- a) El daño físico y psicológico, incluido el daño moral y el daño a la dignidad.
- b) La pérdida de oportunidades, incluidas las oportunidades de educación, empleo y prestaciones sociales.
- c) Los daños materiales y la pérdida de ingresos, incluido el lucro cesante.
- d) El daño social, entendido como el daño al proyecto de vida.
- e) El tratamiento terapéutico, social y de salud sexual y reproductiva

9. MEDIDAS PREVENTIVAS.

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, así como promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, la empresa proporcionará:

Información y Sensibilización

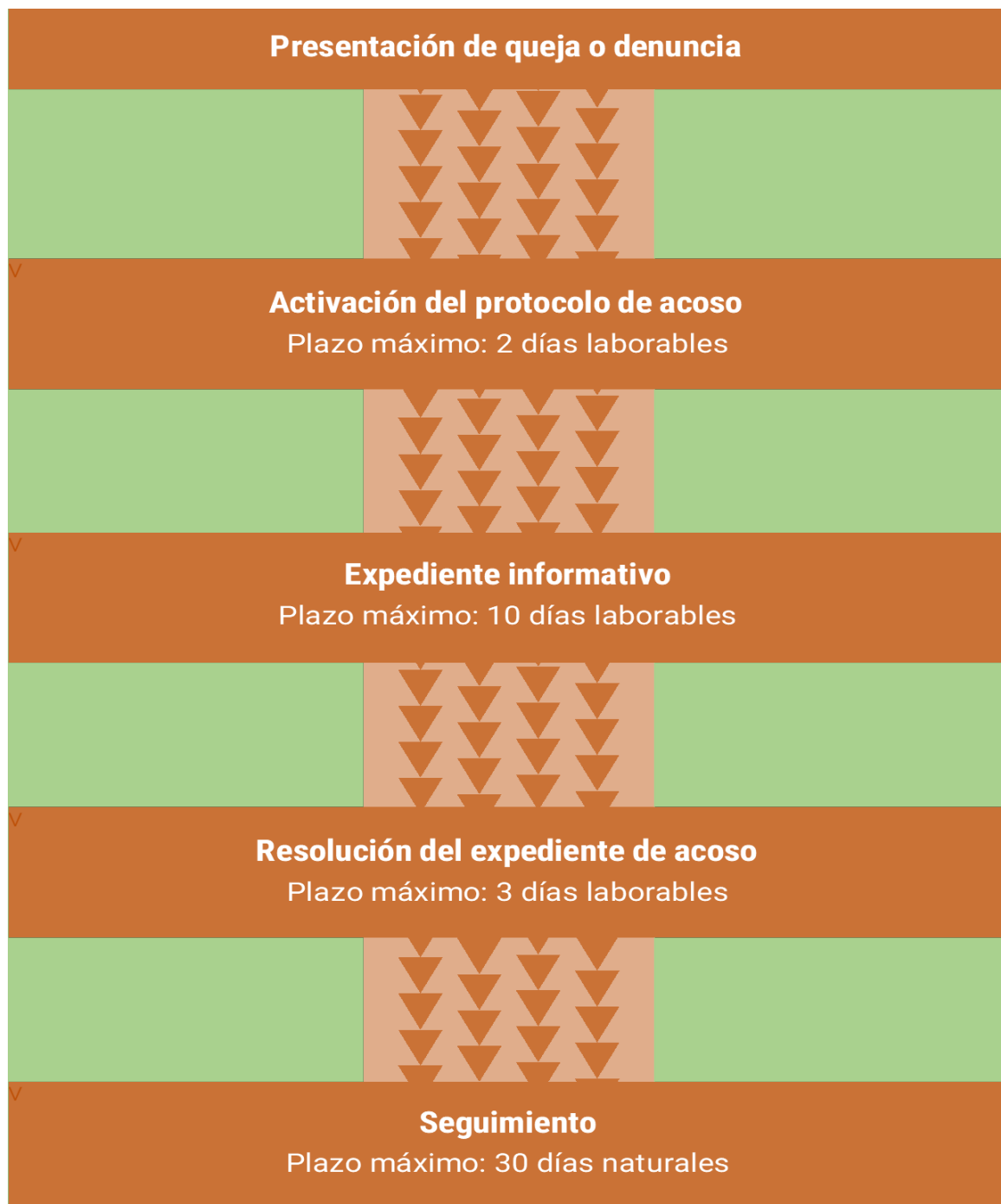
La empresa realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla y a todas las empresas contratadas/subcontratadas y personal autónomo que presente servicios para la empresa. Además, estará colgado en la web de la empresa <http://asofem.org/politica-de-privacidad/> y/o en la intranet.

Formación

La empresa se compromete a impartir la formación necesaria en prevención y resolución de conflictos en materia de acoso y libertad sexual a todas las personas que formen parte de la comisión y a facilitar formación específica en materia de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo, así como frente a la libertad sexual a toda la plantilla.

10. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



10.1 Presentación de la queja y activación del protocolo

1º) La empresa designa a Dña. Mª Dolores Reinaldos Oliva, Coordinadora de ASOFEM, como persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, y en garantía de la libertad sexual, la investigue y realice su seguimiento. Será necesario contar con experiencia y formación en materia de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo, así como en materia de libertad sexual.

Esta persona será la responsable:

- De impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente.
- De elaborar el informe de conclusiones.
- De la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto, realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos.
- De custodiar el expediente junto con toda su documentación.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente Rosana Salas Román, Directora de la entidad. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

2º) Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada, por la representación de las personas trabajadoras o por quien tenga conocimiento de esta situación, debiendo identificarse obligatoriamente.

La denuncia deberá contener:

- La identidad de la persona denunciante, de la víctima de la conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo, o por vulneración de su libertad sexual, y de la persona denunciada.
- Descripción de los hechos (tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas).
- Aportación, si procede de, documentación acreditativa de los hechos, así como la identificación de posibles testigos.

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada o la víctima de forma directa, la primera acción será la de comunicárselo a la misma por escrito y solicitar su ratificación.

Tanto la víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo, o por vulneración de su libertad sexual, como la persona denunciada, tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas siempre por la representación legal/sindical o por la persona que estimen conveniente, a lo largo de todo el procedimiento.

3º) El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo, y que contra la libertad sexual es asofem2003@hotmail.com . Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

4º) Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado. A esos efectos el buzón de correo en el que se puedan depositar esas denuncias o quejas estará ubicado en C/ Berlín nº2, Urbanización Torre del Obispo, 30813 Purias (Lorca).

5º) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código alfanumérico a cada una de las partes afectadas.

10.2 Fase de Investigación y tramitación del expediente administrativo

1º) Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables (48 horas), se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

2º) La persona instructora de la queja o denuncia de acoso Dña. Mª Dolores Reinaldos Oliva, Coordinadora de ASOFEM, realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se prepongan por medio de la celebración de una entrevista personal, y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de

datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

3º) Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legales y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de 48 horas, se citará a la presunta víctima para tomar también su declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados.

Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada, que será citada para su audiencia.

4º) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

5º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, se podrán adoptar las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso y para evitar las interferencias durante el proceso de investigación, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de ASOFEM separará a la presunta persona acosadora de la víctima. Dichas medidas cautelares podrán establecerse para mientras dura la investigación y hasta su resolución.

6º) Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, o vulneración de la libertad sexual. El plazo para la emisión de dicho informe no podrá exceder de los 10 días hábiles (es decir, excluyendo sábados, domingos y festivos), computados desde la finalización de la fase de investigación.

7º) El informe incluirá la siguiente información:

- Antecedentes del caso.
- Medidas cautelares o preventivas, en su caso, adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación.
- Diligencias de la investigación practicadas.
- Conclusiones y propuesta de acciones.

8º) Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

9º) Como criterio general, la duración máxima estimada de esta fase de investigación será de 15 días hábiles (es decir, excluyendo sábados, domingos y festivos), desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima a petición propia, coincidencia con períodos vacacionales, o bien, situaciones de incapacidad temporal notificada.

10º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

10.3 Resolución del expediente

La dirección de ASOFEM una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de ASOFEM procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

- 1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
- 2. la suspensión de empleo y sueldo
- 3. la limitación temporal para ascender
- 4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de ASOFEM mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de ASOFEM adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

10.4 Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja Dña. M^a Dolores Reinaldos Oliva, Coordinadora de ASOFEM, vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

11. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través del tablón de anuncios y mails a la plantilla trabajadora, así como publicitarlo en los espacios más frecuentados por la plantilla de la entidad, y manteniéndose vigente durante el mismo período que el Plan de Igualdad de la entidad, mayo de 2023 a mayo de 2027.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo y las garantías de la libertad sexual.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual, atentado contra la libertad sexual de las personas o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando se actualice el Plan de Igualdad en su totalidad.

Tanto si la elaboración del Protocolo se enmarca o no en la negociación del Plan de Igualdad, se procederá al depósito del presente Protocolo en el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo dentro de los quince días siguientes a su firma.

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

12. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

I. Persona que informa de los hechos

- ☐ Persona que ha sufrido el acoso:
- ☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa ASOFEM.