

# Protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo

# Índice

1. Presentación del protocolo.....	3
2. Declaración de principios y ámbito de aplicación.....	4
3. Normativa de referencia y definiciones.....	5
4. Protocolo de garantía.....	11
4.1. Presentación de denuncias.....	11
4.2. Procedimiento informal.....	12
4.3. Procedimiento formal.....	14
4.4. Principios que deben regir tanto el procedimiento informal como el formal.....	18
5. Tipificación de faltas y sanciones.....	20
5.1. Faltas.....	20
5.2. Sanciones.....	21
6. Política de divulgación y formación.....	23
7. Evaluación y seguimiento.....	24
8. Información a las víctimas.....	25
Anexos.....	26

# 1. Presentación del protocolo

El acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral debe ser entendido como una manifestación más de discriminación, por cuanto que contribuye a un mantenimiento de la desigualdad en el mercado de trabajo.

El acoso sexual supone la vulneración de derechos fundamentales de las personas, como son el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual, a la no discriminación por razón de sexo, a la salud y a la seguridad en el trabajo.

A través del desarrollo de este protocolo para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la Federación Regional de Asociaciones Vecinal de Madrid (FRAVM) quiere dejar expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

## 2. Declaración de principios y ámbito de aplicación

La violencia contra las mujeres, donde quiera que ésta se produzca, constituye la manifestación más devastadora de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo.

Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad 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, las personas firmantes en representación de la empresa y de la parte social afirmamos tajantemente que no toleraremos la violencia de género en la Federación Regional de Asociaciones Vecinales de Madrid (FRAVM), incluida en nuestro ámbito de aplicación y nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género.

El Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios a la empresa, incluido el personal directivo y junta directiva.

# 3. Normativa de referencia y definiciones

## Normativa de referencia

**La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo** y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

**La Constitución Española** reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

**La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su Art. 7:

> **1.** Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

> **2.** Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

> **3.** Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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

Y, en su **Art. 48 establece:**

> **1.** Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

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

> **2.** Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

**La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su Art. 8.13** considera infracción muy grave del ordenamiento social. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

La misma norma considera asimismo infracción muy grave del ordenamiento en su Art. 8.13.bis. El acoso por razón de sexo cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

**El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo No/69/2009** sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

## Definiciones

La Directiva 2006/54/CE y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. En concreto, la Ley Orgánica citada hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad en sus artículos 7 y 8. Por su parte el artículo 9 garantiza la indemnidad frente a posibles represalias.

A los efectos de este protocolo, y en todo caso, es plenamente aplicable lo dispuesto en la citada Ley Orgánica.

Ambas modalidades de acoso se consideraran discriminatorias y pueden producirse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la empresa.

### ¿Qué es acoso sexual?

El acoso sexual es 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. de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombre)*

### ¿Qué es acoso por razón de sexo?

Acoso por razón de sexo es 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 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)*

## ¿Qué es la discriminación por embarazo o maternidad?

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo.

*(Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)*

### <sup>1</sup>Tipologías de acoso sexual:

#### Conductas verbales

- ⊗ Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- ⊗ Comentarios sexuales obscenos.
- ⊗ Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- ⊗ Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- ⊗ Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- ⊗ Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- ⊗ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- ⊗ Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- ⊗ Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- ⊗ Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

<sup>1</sup> Fuente: 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. Ministerio de Sanidad, Servicio Sociales e Igualdad, Junio 2015.



## Conductas no verbales

- ⊗ Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- ⊗ Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- ⊗ Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- ⊗ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

## Conductas de carácter físico

- ⊗ Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- ⊗ Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- ⊗ Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

### **Tipologías de acoso por razón de sexo:**

- ⊗ Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- ⊗ Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- ⊗ Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- ⊗ Utilización de humor sexista.
- ⊗ Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- ⊗ Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- ⊗ Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- ⊗ Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- ⊗ Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

- ⊘ Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

### **Tipologías de acoso a causa del embarazo o la maternidad:**

- ⊘ Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- ⊘ Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- ⊘ Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc...)
- ⊘ Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

## 4. Procedimiento de garantía

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso sexista. Cualquier trabajador o trabajadora puede plantear una queja escrita o verbal relativa a acoso sexual o sexista con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

### 4.1. Presentación de denuncias

Todo trabajador o trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o sexista, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia verbal o escrita ante el órgano o persona competente.

Será competente para la recepción de denuncias aquella persona o grupo de personas que sean elegidas de común acuerdo entre la empresa y el propio órgano de representación, pudiendo ser integrante del Comité de Empresa, del Comité de Seguridad y Salud Laboral o de cualquier otro órgano o servicio que se considere oportuno.

La creación de un grupo o comisión aporta como ventaja que implica a todo el personal de la organización y a la representación de la plantilla.

Una vez determinada la persona receptora de las denuncias que, a sugerencia del Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991, se denominará Asesor o Asesora Confidencial (en adelante *Asesoría Confidencial*), su identidad se dará a conocer a todo el personal de la empresa, así como la forma en que se podrá contactar con ella.

Se procurará en la medida de lo posible que la persona acordada sea mujer y cuente con formación previa en materia de género. En caso contrario se le procurarán medios o instrumentos así como tiempo dentro de la jornada de trabajo para adquirirla.

## <sup>2</sup> 4.2. Procedimiento informal

Este procedimiento se iniciará una vez que cualquier persona de la comisión o grupo creado para la tramitación de las denuncias tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso.

Esta comunicación puede ser realizada por la víctima, los representantes legales de la plantilla o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

La comunicación debe notificarse en un plazo de 2/3 días a la Jefatura de Personal quién convocará una reunión de grupo o comisión para tramitar la denuncia en un plazo de 4/5 días.

Se nombrará a una persona encargada de la instrucción del expediente, que será con quién la víctima, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento.

En un plazo de tiempo breve (6/7 días) desde el nombramiento de la persona encargada de la instrucción, se dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

---

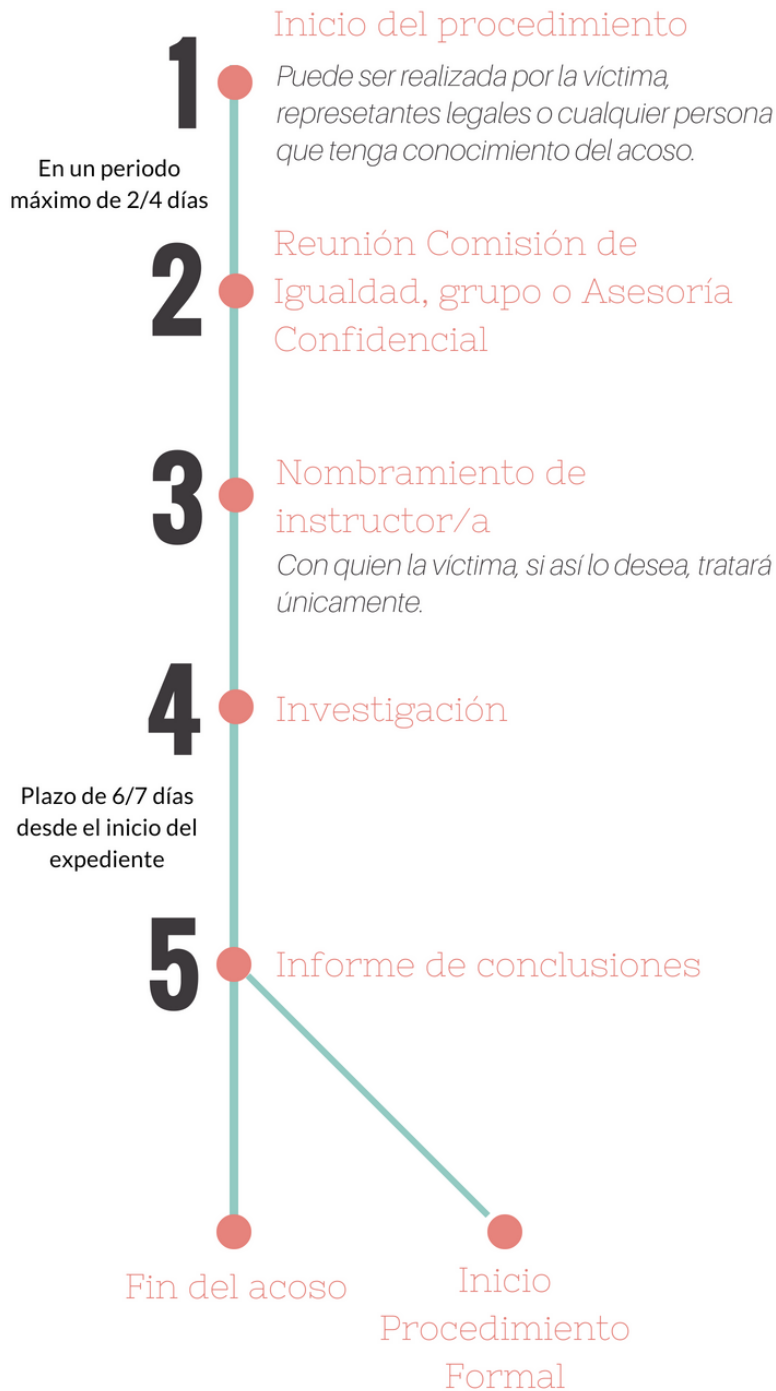
<sup>2</sup> Fuente: Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo. Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer. Junio 2011



# PROTOCOLO

## ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

### PROCEDIMIENTO INFORMAL



### <sup>3</sup> 4.3. Procedimiento formal

#### 4.3.1. Inicio del proceso:

La denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares. Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querrellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia, que en principio podrá ser oral o escrita, se realizará ante la *Asesoría Confidencial*. Cuando se haya seguido procedimiento informal previo, **la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal deberá constar por escrito.**

Cuando se trate de denuncias verbales, la *Asesoría Confidencial* valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación.

La *Asesoría Confidencial* deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, la *Asesoría Confidencial* recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima.

En ese momento comunicará de forma confidencial la situación a la dirección de la empresa para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso

<sup>3</sup> Fuente: Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo. Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer. Junio 2011

con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

También ofrecerá información suficiente al Comité de Igualdad, si ésta existiera. La *Asesoría Confidencial* informará de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

#### 4.3.2. Procedimiento.

La *Asesoría Confidencial* utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.

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.

#### 4.3.3. Conclusión del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias.

En el plazo máximo de veinte días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la *Asesoría Confidencial*, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la dirección de la empresa de forma inmediata y a la Comisión de Igualdad si ésta existiera. Solamente en casos

excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado a continuación.

No obstante lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Con un objetivo disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionada fue llevada a cabo.

Si la *Asesoría Confidencial* no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La dirección de la empresa estará obligada a facilitar el cambio de puesto de trabajo.

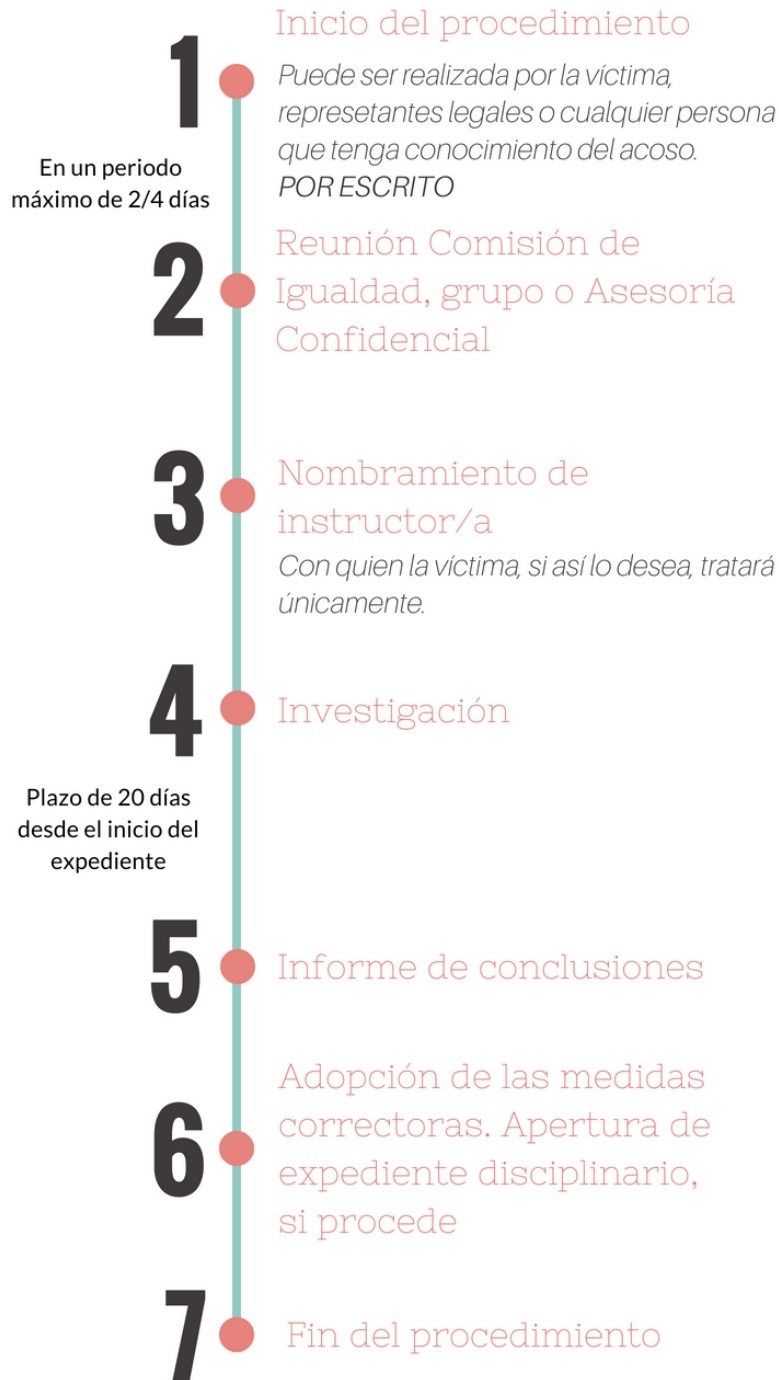




# PROTOCOLO

## ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

### PROCEDIMIENTO FORMAL



#### <sup>4</sup> **4.4. Principios que deben regir tanto el procedimiento informal como el formal**

##### Procedimiento de celeridad

Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.

##### Principio de confidencialidad

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Ello supone la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc.

##### Principio de protección de la intimidad

El procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

##### Principio de protección de la dignidad de las personas

Se debe proteger la dignidad tanto de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

##### Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas

Además es importante que la determinación de la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se base en los anteriores principios. Para ello es conveniente garantizar la participación de la representación de la plantilla y de los servicios de prevención de riesgos laborales en los órganos que se encarguen de tramitar y resolver las denuncias, así como la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

<sup>4</sup> Fuente: 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. Ministerio de Sanidad, Servicio Sociales e Igualdad, Junio 2015.

## Denuncias infundadas o falsas

En el caso de que el informe de valoración inicial o del emitido por la Asesoría Confidencial, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la FRAVM podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

# 5. Tipificación de faltas y sanciones

## 5.1. Faltas

Serán consideradas como MUY GRAVES las siguientes faltas:

- ⊕ El chantaje sexual, es decir, 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.
- ⊕ El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.
- ⊕ 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.
- ⊕ Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

Serán consideradas como GRAVES las siguientes faltas:

- ⊕ Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- ⊕ Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
- ⊕ Contacto físico innecesario, rozamientos.
- ⊕ Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- ⊕ Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- ⊕ Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.

- ⊘ La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- ⊘ Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- ⊘ Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

Se considerará en todo caso **CONDICIÓN AGRAVANTE CUALIFICADA**, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

Son **CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES**:

- ⊘ No tener anotada sanción alguna en su expediente.
- ⊘ Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, o a confesar el hecho.

## 5.2. Sanciones

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

**FALTAS GRAVES:**

Desplazamiento de uno a tres meses, suspensión de empleo y sueldo de tres días a dieciséis días.

**FALTAS MUY GRAVES:**

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; pérdida de categoría de seis meses y un día a definitiva; desplazamiento de tres meses a un año; traslado definitivo y despido.

La pérdida temporal o definitiva de categoría se hará rebajando a la persona trabajadora sancionada dos niveles salariales como máximo, debiendo pasar a realizar todas las funciones del nuevo puesto.

Si la pérdida de categoría no es definitiva, una vez cancelada la anotación de su expediente personal podrá volver a presentarse a concursos de ascenso para obtener el puesto anterior.

Las sanciones consistentes en suspensiones de empleo y sueldo derivadas del desconocimiento del Protocolo, equivocaciones, percepción equivocada de la situación provocada, etc, podrán ser complementadas por jornadas de formación fuera de horas de trabajo cuando esta medida sea considerada adecuada por la Dirección de la empresa para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de “tutela judicial efectiva”.

## 6. Política de divulgación y formación

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán entre otros que se consideren oportunos, el envío de circular a todos los trabajadores y trabajadoras, así como a las personas responsables de equipos o departamentos.

En el documento de divulgación, se hará constar el nombre y la dirección de contacto de la *Asesoría Confidencial*.

Al menos una vez al año, se actualizará la formación del personal en esta materia mediante la programación de un curso formativo accesible a toda la plantilla.

## 7. Evaluación y seguimiento

La Asesoría Confidencial llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo. Este informe se presentará a la dirección, a la permanente y a la representación de la plantilla.

El informe bienal será presentado también al Comité permanente de Igualdad de la FRAVM para analizar y evaluar la aplicación de los procedimientos y efectuar las modificaciones o mejoras que se estimen oportunas.



## 8. Información a las víctimas

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

Para ello pueden solicitar información en:

- ▶ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

Atención telefónica a víctimas de violencia de género: 016

! C/ Condesa de Venadito nº 34.28027 Madrid

- ▶ Centro de Asistencia a Víctimas de Agresiones Sexuales (C.A.V.A.S)

C.A.V.A.S. es una entidad sin ánimo de lucro, que ofrece servicios gratuitos a mujeres y niños que hayan sufrido algún tipo de agresión sexual.

! Teléfono: 91.574.01.10

! E-mail: [asociacion@cavasmadrid.es](mailto:asociacion@cavasmadrid.es)

! Dirección: Calle Alcalá 124, 1º A (28009 - Madrid)

- ▶ Centro víctimas de agresiones sexuales (CIMASCAM)

! Teléfono: 91 534 09 22

! C / Doctor Santero nº12

! Horario 10h a 20h

! Consulta sábados : 618 25 13 93

# ANEXOS

## ANEXO I

### COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Don/Doña \_\_\_\_\_, habiendo sido designado por la FEDERACIÓN REGIONAL DE ASOCIACIONES VECINALES DE MADRID (FRAVM) para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado/a por la FEDERACIÓN REGIONAL DE ASOCIACIONES VECINALES DE MADRID (FRAVM) de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Firmado:

## ANEXO II

### DENUNCIA FORMAL POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

<b>SOLICITANTE</b>			
<input type="checkbox"/>	Persona afectada		
<input type="checkbox"/>	Representante de la plantilla		
<input type="checkbox"/>	Responsable del equipo de la persona afectada		
<input type="checkbox"/>	Otros (indicar):		
<b>TIPO DE ACOSO</b>			
<input type="checkbox"/>	Sexual		
<input type="checkbox"/>	Por razón de sexo		
<input type="checkbox"/>	Otras discriminaciones (especificar):		
<b>DATOS DE LA PERSONA AFECTADA</b>			
Nombre y apellidos			
NIF			
SEXO	<input type="checkbox"/> HOMBRE	<input type="checkbox"/> MUJER	<input type="checkbox"/> NO BINARIO
Puesto de trabajo			
Centro de trabajo/departamento			
Vinculación laboral/tipo de contrato			
Teléfono de contacto			
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:			
En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos:			
<b>SOLICITUD</b>			
<input type="checkbox"/>	Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo		
Localidad y fecha		Firma de la persona interesada	
Este documento debe ser entregado a: (indicar el nombre y apellidos y localización de la persona de la entidad encargada de su recepción).			