Unimat prevención

SAFA
Servicio de Atención a Familias y Afectados

PROTOCOLO

PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL

AÑO 2024

UNIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES SAFA

ÍNDICE

1. COMPROMISO EMPRESARIAL Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS. 3
2. CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN 6
3. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN 9
4. MARCO CONCEPTUAL 9
5. MARCO JURÍDICO 15
6. OBJETO DEL PROTOCOLO 19
7. ÁMBITO DE APLICACIÓN 20
8. RESPONSABILIDADES 21
9. MEDIDAS PREVENTIVAS 22
10. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO 23
11. PROCEDIMIENTO 25

Consideraciones previas 25

11.1. Presentación de queja o reclamación 26

11.2. Constitución Comisión Instructora 27

11.3. Diligencias previas. 29

11.4. Desarrollo del procedimiento. 30

11.5. Cierre del proceso de investigación. 32

11.6. Infracciones y sanciones disciplinarias 32

11.7. Archivo/custodia de la documentación 32

11.8. Seguimiento 33

12. OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR 33
13. OTRAS CONSIDERACIONES 34
14. DERECHOS DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES 34
15. ANEXOS 36

1. COMPROMISO EMPRESARIAL Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

COMPROMISO Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE UNIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES SAFA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en la legislación laboral de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. Así mismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores y de las trabajadoras.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles e intimidatorios hacia su persona que garantice su intimidad y su integridad física y moral. Por ello, UNIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES SAFA asume el compromiso de adoptar cuantas medidas sean necesarias para la prevención y tratamiento de las posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, acoso moral y acoso discriminatorio, que puedan darse en el ámbito laboral y que puedan representar un atentado grave contra la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales. Este compromiso se traduce en los siguientes puntos:

UNIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES SAFA se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otras modalidades de acoso y de violencia laboral provenga de quién provenga, declarando por tanto tolerancia cero ante este tipo de conductas.
- Proporcionar un canal para presentar las quejas sobre situaciones de acoso y actos discriminatorios e informar del mismo.
- No ignorar las quejas formales o comunicaciones de los casos de acoso y de violencia laboral en cualquiera de sus modalidades que se puedan producir en la organización.

- Recibir y tramitar de forma rigurosa y lo más rápida posible, las quejas o comunicaciones que pudieran producirse.
- Arbitrar procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de violencia sexual, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.
- No permitir llevar a cabo publicidad ilícita de sus productos a través de ningún medio.
- Garantizar que no se producirá represalias ni contra las personas que formulen quejas o comunicaciones, ni contra aquellas que participen en su proceso de gestión, siempre y cuando se actúe de buena fe.
- Tomar medidas para intentar evitar que las situaciones de acoso y/o de violencia laboral se produzcan o se mantengan para ello se potenciará la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre las personas trabajadoras.
- Apoyar a las personas con responsabilidad de mando para que garanticen las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud, teniendo en cuenta para ello el convenio colectivo de aplicación vigente.

Para la consecución efectiva de este compromiso UNIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES SAFA exige a toda la plantilla asumir las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (otro personal trabajador de la organización, proveedores/as, personal cliente, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolo a la Junta Directiva, así como prestando apoyo a las personas que lo sufren.

Por su parte, UNIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES SAFA se compromete además a establecer las siguientes medidas para la prevención y tratamiento frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, acoso moral y acoso discriminatorio:

- Fomento y mantenimiento de un entorno laboral positivo donde se respete la dignidad y un clima en el que no pueda cultivarse ninguna de las modalidades de acoso y se minimice la aparición de conflictos; y en su caso, se aplicará la sanción correspondiente, de acuerdo con el Convenio Colectivo correspondiente vigente sin importar quién sea la persona afectada o la persona o personas causantes.
- Diseño de un procedimiento de prevención y actuación frente a diferentes situaciones de acoso y actos discriminatorios.
- Difusión entre todas las personas trabajadoras del procedimiento de prevención y actuación ante diferentes situaciones de acoso y actos discriminatorios.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención de las diferentes situaciones de acoso y/o violencia laboral entre las deferentes áreas de la empresa.
- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención de los diferentes tipos de acoso, actos discriminatorios y/o violencia laboral, a toda la plantilla de la organización, así como al personal de nuevo ingreso.
- Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica y habilidades sociales para la recepción, tramitación y gestión de las quejas y/o comunicaciones.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del procedimiento de prevención y actuación ante diferentes situaciones de acoso y actos discriminatorios.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración de principios o compromiso de la entidad se contará con la participación y colaboración de la plantilla.

Firmado en _____ a _____ de _____ de _____

JUNTA DIRECTIVA DE UNIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES SAFA

2. CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN

En UNIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES SAFA es de aplicación el siguiente Convenio Colectivo:

- Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024

En dicho Convenio colectivo se indica lo siguiente, en relación al acoso:

- *Artículo 40. Graduación de faltas*

C. Faltas muy graves

13. El acoso sexual definido en Código Penal.

14. El acoso laboral.

18. El acoso por homofobia-bifobia-transfobia.

- *Artículo 63. Protocolo de prevención contra el acoso*

En cumplimiento del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes acuerdan el siguiente modelo de protocolo.

El objetivo del protocolo, es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.

Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.

Contenido del Protocolo de acoso:

1. Declaración de principios. Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral. Deben consolidarse las políticas de igualdad y no discriminación entre la plantilla, al tiempo que se propicia la concienciación colectiva respecto a este problema. Hay que mejorar las condiciones de trabajo de las personas empleadas y elevar el nivel de protección

de la seguridad y salud de las mismas, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

2. Definición de acoso moral. Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

3. Tipos de acoso moral:

– Descendente (cargo superior hacia inferior).

– Horizontal (mismo nivel jerárquico).

– Ascendente (cargo inferior hacia superior).

4. Medidas preventivas de acoso moral:

– Comunicación a la plantilla de dichas medidas.

– Responsabilidad compartida y encomienda especial a directores y mandos sobre las mismas.

– Programas formativos en la empresa a este respecto.

5. Definición de acoso sexista. Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico dirigido contra una persona por razón de su sexo, y que se dé con el propósito, o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Cuando dicho acoso sea de índole sexual se considerará acoso sexual.

6. Propuesta de Modelo para el Procedimiento de actuación. Los receptores y encargados de canalizar las quejas y denuncias por acoso, será un órgano formado por al menos un representante de la RLT y una persona designada por la dirección de la entidad u organización, con formación y experiencia en esta materia.

– Procedimiento informal: El objetivo es resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor o agresora las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

El instructor o instructora se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con el presunto agresor/a y/o, en los casos de extrema necesidad con ambas partes, todo ello, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En el plazo de diez días, contados a partir de la presentación de la denuncia, se elaborará un informe, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

– Procedimiento formal. Cuando el procedimiento informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal. La instrucción concluirá con un informe, elaborado en un plazo máximo de treinta días, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

7. Resultado de la instrucción y acciones. Si existe acoso, se adoptaran las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación a la persona denunciada. Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.

8. Seguimiento. El seguimiento de las denuncias se realizará en la Comisión de Igualdad u órgano constituido al efecto, con plena garantía de confidencialidad. En las comunicaciones realizadas durante el procedimiento, se recurrirá a un número de expediente, omitiéndose el nombre de la persona objeto del acoso.

9. Acción preventiva: Para prevenir las situaciones de acoso, desde la dirección de la empresa se fomentará:

– Información y sensibilización: Lanzamiento de una campaña informativa para enseñar cómo se puede advertir una situación de acoso, para informar de sus derechos y de los recursos con los que cuentan los trabajadores y trabajadoras, así como del Protocolo de Acoso.

– Formación: Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, se puede incluir esta materia en los programas de formación adecuados para ello. Dichos programas estarán especialmente dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo.

3. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

UNIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES SAFA es una entidad destinada a prestar atención jurídica y tratamiento a personas con problemas de adicciones y salud mental.

Su sede se encuentra en Roda de Alarcos 28 bajo,de Ciudad Real (13001).

4. MARCO CONCEPTUAL

Los conceptos utilizados a los efectos de lo previsto en el presente procedimiento son las siguientes:

Violencia laboral. La NTP 891 sobre procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral entiende como violencia en el trabajo todas las conductas de violencia física o psicológica que se produzcan en el entorno laboral entre la plantilla de una misma empresa, entre trabajadores y trabajadoras de diferentes empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo, entre trabajador y trabajadora o trabajadores y trabajadoras y empresario, empresaria o empresarios y empresarias; y también la que eventualmente se establezca entre usuario o usuaria o clientela y trabajador o trabajadora en la prestación del servicio. En este sentido, entre las conductas a considerar se encuentran las siguientes:

1. Conductas de violencia física. Son aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza que se practica entre personas pertenecientes a la propia empresa o entre personas de distintas empresas que prestan sus servicios en un mismo centro de trabajo.
2. Conductas de violencia psicológica (acoso discriminatorio, laboral, sexual).

Acoso sexual. El artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIHM) define el acoso sexual como “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”.

La Directiva 2006/54 de 5 julio introduce a la definición de acoso sexual los siguientes matices:

- Al comportamiento verbal, no verbal o físico se le añade la característica de no deseado.
- Al entorno intimidatorio, degradante u ofensivo lo califica también de hostil y humillante.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje), como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas de un determinado sexo a través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso ambiental).

Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual o "quid pro quo". Es el producido por una persona superior en jerarquía o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada. En este tipo de chantaje pueden ser sujetos activos de acoso sexual quienes tengan poder de decidir sobre el acceso y la continuidad de la persona acosada (empresario, empresaria, personal directivo de la organización o la persona que la represente legalmente) o sobre sus condiciones de trabajo (salario, promoción, acceso a beneficios, etc.). El chantaje sexual puede manifestarse de forma explícita o implícita. Es explícito cuando hay una proposición directa y expresa de solicitud de coacción física para ello, e implícito cuando el personal contratado no ha sido requerido sexualmente, pero otras personas de su mismo sexo, en circunstancias profesionales similares, mejoran su categoría profesional o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.

Acoso sexual ambiental. Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. En el acoso ambiental, la relación de jerarquía no es necesaria, pudiendo ser sujetos activos del acoso sexual compañeros o compañeras de igual o inferior nivel o terceras partes relacionadas con la empresa (clientela, personas colaboradoras, proveedoras relacionadas con el lugar del trabajo, etc.). En este caso, las consecuencias de acoso son menos directas. Lo determinante es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase que produce un entorno de trabajo que acaba por interferir en su rendimiento habitual. Lo que se ve afectado en esta situación es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo.

Acoso sexual horizontal y vertical. Se produce acoso sexual horizontal cuando se da entre iguales, o vertical cuando se produce entre personas de diferente situación en la escala jerárquica, en su doble vertiente: descendente, de superior a inferior, o más infrecuente, ascendente, en la dirección contraria. En el caso de acoso vertical descendente esta circunstancia constituye una situación agravante de la responsabilidad. Esta concreta

clasificación se podría aplicar también al acoso por razón de sexo.

Acoso por razón de sexo. El artículo 7.2 de la LOIHM define el acoso por razón de sexo como "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".

Para el presente procedimiento se entenderá también acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función de la condición u orientación sexual que tenga el mismo propósito relacionado.

Acoso por expresión o identidad de género. Cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realiza con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

Discriminación directa e indirecta por razón de sexo. Según el artículo 6.1 de la LOIHM se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (artículo 8 de la LOIHM).

En el artículo 6.2 de la LOIHM se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En especial se considerarán las situaciones referentes a materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral y familiar.

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 (artículo 7.4 de la LOIHM).

Acoso Psicológico o Moral / Mobbing. La NTP 854 sobre acoso psicológico en el trabajo: definición, desde el campo técnico de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) define operativamente el acoso psicológico en el trabajo como riesgo laboral como la "exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y

supone un riesgo importante para la salud".

El acoso psicológico o moral se puede entender como toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directamente o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad, o la integridad física o psíquica de la persona trabajadora, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma intimidatoria, degradante, humillante, violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral de la persona trabajadora en sus funciones diarias.

Abuso de poder o autoridad. Por abuso del poder de dirección constitutivo de acoso moral no se debe entender la conducta despótica, desordenada o arbitraria de los mandos de la empresa sino una conducta de dichos mandos, en el ejercicio de las funciones propias de su puesto, dirigida hacia un/a concreto/a contratado/a o grupo de contratados/as cuando la misma se desvía de los objetivos y fines propios de la organización y dirección del servicio que se encuentra bajo su responsabilidad. Es decir, el abuso de autoridad a la que se hace referencia es una desviación de poder en la que el mando adopta decisiones que se apartan de la lógica organizativa o productiva de la empresa y producen un perjuicio objetivo a la consideración debida a la dignidad e integridad física de un trabajador que se encuentre bajo su dependencia. (Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo).

Trato Vejatorio. Modalidad del acoso moral que se basa en una conducta en la que él o la representante de la empresa o bien otras personas trabajadoras de la misma llevan a cabo conductas que por su reiteración o relevancia suponen una vulneración del derecho a la consideración debida a la dignidad. La definición de estas conductas es imprecisa y obedece a patrones culturales de lo que se considera en cada caso tolerable o inaceptable de acuerdo con el contexto o las circunstancias. En cualquier caso, esta valoración debe obedecer a patrones objetivos de valoración social, teniendo a este respecto en cuenta el patrón cultural de la presunta víctima, y no a los patrones subjetivos de las personas que se consideran humilladas e insultadas por estas conductas. Siempre habrá que tener en cuenta que las conductas de acoso por trato vejatorio suponen una persecución de un individuo o grupo de individuos y por lo tanto exigen una acción continuada y persistente.

Acoso Discriminatorio. Cuando las conductas de abuso de autoridad y trato vejatorio tengan un móvil discriminatorio por cualquiera de las causas previstas en el artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, en el artículo 2 f) del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y el artículo 7.2. de la LOIHM. En general se trata de toda conducta no deseada, dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral, relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, enfermedad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante humillante u ofensivo.

Acoso digital/Ciberacoso. Conductas de acoso en el ámbito laboral relacionadas con el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) que pueden incluir actuaciones de chantaje, vejaciones e insultos o supone difusión de información lesiva o difamatoria en formato electrónico.

Violencia Física Interna. Se deben entender como conductas de violencia física interna aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza que se practican entre personan pertenecientes a la propia empresa o entre personas de distintas empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo.

Violencia sexual. Se consideran violencias sexuales los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye la agresión sexual, el acoso sexual y la explotación de la prostitución ajena, así como todos los demás delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, orientados específicamente a proteger a personas menores de edad. La ley orgánica 10/2022 pretende dar respuesta especialmente a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual. Asimismo, entre las conductas con impacto en la vida sexual, se consideran violencias sexuales la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual. Por último, en coherencia con las recomendaciones de la Relatora Especial de Naciones Unidas sobre violencia contra las mujeres, sus causas y sus consecuencias, se incluye el homicidio de mujeres vinculado a la violencia sexual, o feminicidio sexual.

Conflicto. El conflicto se puede definir como un desacuerdo entre dos o más personas o grupos

de trabajo, resultado de una incompatibilidad de objetivos, recursos, expectativas, percepciones o valores. Se genera así una situación de enfrentamiento de posiciones debido, fundamentalmente, a que se considera que el comportamiento de una de las partes perjudica el logro de objetivos, intereses, necesidades, deseos o valores que persigue la otra parte. La aparición de conflictos laborales puede generar, desde una interferencia mínima en las operaciones de la organización, hasta la aparición de serias disfunciones que atentan contra la efectividad de la misma.

En general se ha de considerar también la posibilidad de aparición de conductas, actuaciones y comportamientos de tipo inadecuado, que al no prorrogarse en el tiempo ni presentarse de forma sistemática impiden su catalogación como acoso moral, pero ante las que no se puede dejar de actuar para su corrección en el marco de la prevención de riesgos psicosociales, incluso propiciando medidas de orden disciplinario en su caso.

Es difícil hacer una relación de los diferentes actos y comportamientos que se pueden considerar como alguna de las situaciones de acoso, discriminación o violencia laboral anteriormente descritas. A modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora se enumera en el Anexo I algunos comportamientos que pueden evidenciar alguna de estas situaciones.

Publicidad ilícita. De acuerdo con la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación Se considera publicidad ilícita la comunicación publicitaria comercial o institucional que contenga elementos de discriminación.

5. MARCO JURÍDICO

Es necesario y fundamental tener como referencia la normativa internacional, europea y estatal, para realizar un estudio del acoso sexual y/o por razón de sexo.

En el ámbito internacional, son de obligada citación el Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958; el Convenio número 190 sobre la violencia y el acoso, del año 2019, todavía pendiente de ratificación por España; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y sus recomendaciones generales Nº 19 y Nº35, y la Plataforma de Acción de Beijing (Instituto de las Mujeres, 2021).

A nivel de la Unión Europea, y en referencia al marco normativo en materia de acoso e igualdad de trato y prohibición de discriminación de género, además de la aplicación genérica de las Directivas expresamente referentes en igualdad de trato y no discriminación de género, cabe detenerse en este caso en particular en la Directiva 2002/73/CE, refundida posteriormente, en la Directiva 2006/54/CE, ambas relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que establecen que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo constituyen manifestaciones discriminatorias a las que se debe hacer frente en el ámbito de la empresa. También, la Directiva 2004/113/CE por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. Así mismo, cabe señalar el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), 2011. (Instituto de las Mujeres, 2021).

A nivel estatal, además de las leyes que suponen la transposición en el ordenamiento interno de las mencionadas directivas, las cuales son, la Ley 51/ 2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (actual Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social) y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, ambas con incidencia real en el concepto de acoso al modificar el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as (ET) para referenciarlo expresamente como causa expresa de despido disciplinario, debe considerarse la Constitución Española (CE) , el propio ET, la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos Laborales (LPRL), así como la Ley Orgánica 3/2007, de 22

de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIHM); la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS) y el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). Todo ello sin perjuicio, además, de lo que se pueda establecer en los convenios colectivos y en los planes de igualdad que resulten de aplicación y de su posible compatibilidad con lo previsto en la Ley 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (CP). (Instituto de las Mujeres, 2021).

Por otro lado, el acoso es en esencia y por definición un acto pluriofensivo. Además de suponer la vulneración de derechos esenciales reconocidos en la CE como la dignidad profesional y personal (artículo 10 CE) y la garantía de igualdad y prohibición de discriminación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo (artículo 14 CE), son muchos otros los bienes jurídicos que pueden verse afectados en cada una de sus manifestaciones: la vida y la integridad física y moral (artículo 15 CE), la intimidad, honor y propia imagen (artículo 18 CE), etc. (Instituto de las Mujeres, 2021).

Si se hace referencia a la legislación ordinaria, se deben mencionar el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la ocupación efectiva, a la no discriminación e integridad física y moral en los términos que establece el artículo 4.2. ET, referido a derechos laborales; los deberes de las personas trabajadoras en el marco de la relación de trabajo del artículo 5 ET; el derecho a la no discriminación en las relaciones laborales del artículo 17 ET, la inviolabilidad de la persona trabajadora en los términos del artículo 18 ET, la extinción voluntaria e indemnizada del contrato del artículo 50 ET (en ocasiones única tutela de la víctima) y el artículo 54 ET, referente al despido disciplinario. (Instituto de las Mujeres, 2021).

Deben considerarse, asimismo, el artículo 14 LPRL y la obligación de garantizar la seguridad y salud en el trabajo; la definición de acoso por razón de sexo y acoso sexual en el artículo 7 LOIHM, la necesidad de abordar la tutela de ese acoso en los planes de igualdad (artículo 46 LOIHM) y la obligación empresarial de articular un procedimiento o protocolo negociado con la representación de las personas trabajadoras a fin de prevenir, erradicar y evitar el acoso en la empresa (artículo 48 LOIHM y 12 LO de Libertad Sexual). Esta obligación ha sido desarrollada recientemente por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuyo artículo 2.1 establece que todas la empresas comprendidas en el artículo 1.2 del ET, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, “deben 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”. (Instituto de las Mujeres, 2021).

La interrelación entre LOIHM y LPRL se manifiesta en el Criterio Técnico 69/2009 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con el que se da por superado el Criterio Técnico 34/2003 y se refuerza la consideración del acoso como conducta a sancionar más allá del tipo referido en el artículo 8.13 y el 8.13.bis LISOS (acoso sexual y acoso por razón de sexo, respectivamente), así como en el más reciente Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales. (Instituto de las Mujeres, 2021).

En lo referente a la jurisdicción social, se debe hacer mención al artículo 96 de la LRJS, relativo a la prueba de indicios, al artículo 180.4 LRJS referente a las medidas cautelares resultan fundamentales para la tutela del acoso, y al artículo 183 LRJS en lo que afecta especialmente a las indemnizaciones por daños y perjuicios. Sin perjuicio de la posible incidencia del derecho penal y en concreto del concepto de acoso del artículo 172 ter CP y muy especialmente de la tipificación de acoso sexual del artículo 184 CP. (Instituto de las Mujeres, 2021).

Por otro lado, el Pacto de Estado contra la Violencia de Género que permite avanzar en el cumplimiento del Convenio de Estambul con el fin de lograr la erradicación de la violencia de género en todas sus formas.

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual incorpora, las obligaciones de las empresas y los protocolos de actuación, así como sus acciones de formación. Esta ley orgánica:

- Adopta la interseccionalidad como concepto básico para describir las obligaciones del Estado frente a las discriminaciones y su impacto. La discriminación por motivos de género está unida de manera indivisible a otros factores de discriminación como la discapacidad, el origen racial o étnico, la orientación sexual, la identidad sexual, la clase social, la situación administrativa, el país de procedencia, la religión, la convicción u opinión o el estado civil.
- Pretende impulsar la prevención de las violencias sexuales y garantizar los derechos de todas las víctimas, poniendo las bases para la eliminación de los obstáculos añadidos que algunas encuentran por los factores de discriminación descritos. Para asegurar la prevención, una respuesta efectiva a las víctimas y la sanción proporcional de estas conductas, se confiere una importancia central a la puesta en marcha de medidas integrales e interdisciplinares de actuación institucional y profesional especializada y coordinada.

Para finalizar, la reciente Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no

discriminación, que pretende, no sólo continuar con la transposición de los objetivos y fines de las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, realizados con la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, sino situar a España entre los Estados con las instituciones, instrumentos y técnicas jurídicas de igualdad de trato y no discriminación más eficaces y avanzados.

Con la adopción del protocolo, la empresa subraya su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso en el ámbito de la organización y en cualquiera de sus manifestaciones, al tiempo que da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como lo establecido en los artículos 12, 16, 38 y la ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en la que se modifica el artículo 37 y 40 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Además, de acuerdo con la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la empresa se compromete a establecer la igualdad de trato y no discriminación para el acceso al empleo conforme a lo establecido en el artículo 9, así como en materia de comunicación y publicidad, internet y redes sociales en el artículo 22, y en acciones destinadas a promover condiciones de igualdad económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza del artículo 33. Lo dispuesto en los artículos 7 y 8 del 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.

6. OBJETO DEL PROTOCOLO

El objeto de este protocolo es ser el instrumento de intervención en UNIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES SAFA frente a los diferentes supuestos de situaciones de acoso laboral y violencia laboral descritas en el apartado 4 (MARCO CONCEPTUAL) de este documento, con las debidas garantías con el fin de de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias y tomando en consideración la normativa que salvaguarda el derecho de las personas trabajadoras a disfrutar de un contexto laboral sin discriminación de ningún tipo, en sus tres niveles de prevención:

- **Prevención primaria**, que se efectúa antes de la aparición del riesgo, mediante la implantación y difusión del presente protocolo en UNIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES SAFA en especial la declaración de principios y el procedimiento de actuación en caso de queja, para prevenir y reducir los daños a la salud de las personas trabajadoras de la empresa que pudieran derivarse de las situaciones descritas en este documento. Se incluye en esta prevención primaria otras medidas de prevención como la formación, la información y la sensibilización sobre acoso y violencia laboral a las personas trabajadoras.
- **Prevención secundaria**, detección de la situación y corrección lo más rápida posible de la misma, estableciendo la sistemática de actuación en caso de presentarse una queja por exposición ante posibles situaciones que pudieran constituir acoso y violencia en el ámbito laboral de UNIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES SAFA y el establecimiento de las medidas cautelares y/o correctoras oportunas.
- **Prevención terciaria**, orientada a la reducción, en las personas trabajadoras afectadas, los efectos y/o consecuencias derivadas del riesgo mediante la comprobación del cumplimiento de las medidas planificadas.

7. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo es de 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 aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, UNIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES SAFA 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 UNIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES SAFA. 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 la Junta Directiova de la empresa y, por lo tanto, UNIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES SAFA no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas 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, 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 en el ámbito digital 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.

8. RESPONSABILIDADES

La relación de responsabilidades a trasladar a la organización de UNIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES SAFA son:

Junta Directiva: Será la encargada de promover las condiciones de trabajo para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato de oportunidades entre las personas trabajadoras de la organización, garantizando la protección de la dignidad de las mismas en el trabajo no permitiendo ni tolerando la aparición de conflictos como situaciones de acoso laboral (sexual, por razón de sexo, psicológico y discriminatorio) u otros. También será la encargada de establecer un protocolo para su prevención, tratamiento y sanción y de contribuir al cumplimiento del mismo y por tanto del procedimiento de queja. Además, ayudará a de iniciar y desarrollar el procedimiento, conforme lo establecido en el apartado “procedimiento” y de custodiar la información/documentación de todo el procedimiento bajo el principio de confidencialidad. También será la propietaria del procedimiento.

Asesoría jurídica: Explicará la política de la organización, facilitará información, adoptará medidas, contribuirá a un ambiente que prevenga la aparición de conflictos como situaciones de acoso laboral (sexual, por razón de sexo, y moral) u otros y ayudará a cumplir el protocolo y por tanto el procedimiento de queja. Además, será la encargada de iniciar y desarrollar el procedimiento, conforme lo establecido en el apartado “procedimiento” y de custodiar la información/documentación de todo el procedimiento bajo el principio de confidencialidad. También será la propietaria del procedimiento.

Personal técnico y cargos intermedios: Explicarán la política de la organización, facilitarán información, adoptarán medidas, contribuirá a un ambiente que prevenga la aparición de conflictos como situaciones de acoso laboral (sexual, por razón de sexo, y moral) u otros y ayudarán a cumplir el protocolo y por tanto el procedimiento de queja. En general las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidades.

Toda la plantilla tiene la responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes la integran, siguiendo lo expresado en la declaración de principios y de cooperar con la empresa en la investigación de una queja o reclamación interna por acoso en cualquiera de sus modalidades u otro conflicto de ámbito de aplicación de este protocolo.

9. MEDIDAS PREVENTIVAS

UNIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES SAFA tiene entre sus compromisos desarrollar acciones para la prevención activa de situaciones de acoso psicológico, sexual, por razón de sexo y de discriminación de cualquier tipo y de situaciones de conflicto, que se relacionan a continuación:

- **Declaración de Principios.** Elaboración de una declaración de principios en relación al derecho de todas las personas de la organización a ser tratadas con dignidad. Dicha declaración se difundirá para su conocimiento de todas las personas de la organización, a través de los canales de comunicación habituales de la misma.
- **Implantación del procedimiento** para la comunicación y tramitación de quejas relativas a posibles situaciones de acoso y actos discriminatorios de cualquier tipo. La implantación del procedimiento incluido en este protocolo incluye las siguientes actuaciones:
    - Publicación del protocolo por los canales habituales.
    - Comunicación a todas las personas contratadas al momento de su publicación y a las nuevas contrataciones del protocolo y del procedimiento incluido en el mismo.
    - Formación / información sobre el protocolo a las personas con responsabilidad en el protocolo.
    - Coordinación de actividades empresariales (informar a las empresas con las que se coincida en un mismo centro de la existencia del protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso y actos discriminatorios y conflictos).
    - Poner a disponibilidad de cualquier persona interesada el modelo de queja o reclamación (Ver modelo en el Anexo II).

10. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

El desarrollo del presente procedimiento se basa en los siguientes principios:

- **Respeto y protección de la intimidad y la dignidad de las personas.** Las actuaciones deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Así pues, el procedimiento tiene que proteger la intimidad y la dignidad tanto de la persona afectada como de todas las personas implicadas en el mismo (afectadas, testigos, personas contra las que se reclama, etc.). Durante todas las actuaciones del procedimiento las personas implicadas pueden, previo aviso, estar acompañadas y asesoradas por una persona de su confianza. Además, las personas interesadas podrán ejercer su Derecho a la protección de datos personales de acuerdo con lo establecido en el ANEXO IX.
- **Contradicción.** Exige que ambas partes puedan tener los mismos derechos de ser escuchadas y de practicar pruebas, con la finalidad de que ninguna de las partes se encuentre indefensa frente a la otra.
- **Carácter preventivo.** Este procedimiento no goza de naturaleza punitiva sino que tiene un carácter plenamente preventivo, es por esto que las medidas van encaminadas a eliminar el riesgo, evaluar y establecer medidas correctoras adecuadas al riesgo. Es por lo tanto, independiente del régimen disciplinario que se pueda concluir y no debe impedir en ningún caso la utilización por parte de las personas implicadas de las acciones administrativas o judiciales previstas en la ley.
- **Confidencialidad de los datos.** Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las quejas o reclamaciones presentadas o en proceso de investigación. La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación de este procedimiento tendrá carácter confidencial y sólo será accesible para el personal que intervenga directamente en su tramitación. Esto supone 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. La documentación que se genere incluirá la palabra “confidencial”

Los datos relativos a la salud tienen que ser tratados de forma específica, de manera que se incorporen al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada, y cualquier informe que se derive tiene que respetar el derecho a la confidencialidad de los datos de salud.

- **Criterios a tener en cuenta en el proceso de investigación.** Se deben investigar hechos, no apreciaciones. Se deben evitar juicios previos. El trato a las partes implicadas y a los/as diferentes testigos debe ser lo más delicado posible. Todo testigo o persona a la que se solicite testimonio para el proceso deben ser informados previamente sobre el asunto para el cual se le solicita colaboración así como del carácter confidencial de la misma. Además es importante tener en cuenta el resto de principios en la determinación de las personas encargadas de tramitar y gestionar las quejas.
- **Diligencia o celeridad.** La tramitación del procedimiento debe realizarse de forma urgente, fijando un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones que se tramiten. Así pues, la investigación y la resolución sobre la conducta referida en la queja o reclamación deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Prohibición de represalias.** Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en la investigación de los hechos relacionados en la denuncia, siempre que hayan actuado de buena fe.

  Por el contrario, las denuncias o actuaciones que se demuestren de mala fe o deshonestas serán susceptibles de expediente disciplinario, al margen de las acciones legales que de estas pudieran derivarse.
- **Derecho a la información.** Todas las personas implicadas en el procedimiento tienen derecho a la información sobre el estado del procedimiento de la empresa, los derechos y deberes, qué fase se está desarrollando y, según la característica de participación (afectada, testigo, persona contra la que se reclama, etc.) del resultado de la fase.
- **Colaboración.** Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración, de buena fe en la investigación de los hechos referidos en la queja.

11. PROCEDIMIENTO

Este procedimiento se pone a disposición para el caso de que cualquier persona trabajadora de UNIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES SAFA lo necesite, pueda comunicar que está expuesta a una posible situación de acoso o de discriminación en sus diferentes modalidades u otro tipo de conflicto en el ámbito laboral de los expuestos en el apartado 4, para que se puedan tomar las medidas oportunas.

Consideraciones previas

A fin de cumplir con la normativa estipulada en el Ordenamiento Jurídico, la persona que desee presentar una queja o reclamación, a fin de denunciar una situación de acoso, tendrá que observar el plazo desde que se produjo la presunta situación de acoso que pretende denunciar.

En aras de no permitir la prescripción de la falta se insta a poner la denuncia con la mayor celeridad posible a fin de poder interponer la sanción correspondiente. En virtud del Artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores y del Articulo 42 del Convenio Colectivo de la empresa, sobre los plazos de prescripción de las faltas, se deberá tener en cuenta lo siguiente, ya que no surtirán efecto las posibles sanciones disciplinarias por parte de la empresa si ha prescrito el plazo para la interposición de sanción a una falta, aunque esto no impida que la empresa pueda tomar medidas reparadoras a favor de la presunta persona agredida si esta presenta la queja:

- Respecto a las personas trabajadoras. El acoso laboral, sexual o por razón de sexo, se encuadra como una falta muy grave, su prescripción se produce a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido esta infracción.

- Las infracciones cometidas por la Junta Directiva de la empresa prescribirán conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Esta prescripción no exime de la posibilidad de iniciar un procedimiento por via judicial, cuyo margen es mayor. Esto es recomendable en el caso de que la infracción que la persona acosada quiere denunciar haya prescrito y la persona quiera emprender una acción por otra vía.

Se informa de la existencia de la **Línea de servicio atención frente a todas las formas de violencia contra las mujeres (marcando 016)**, línea que implementa el Ministerio de Igualdad a efectos de resolver dudas, apoyo, acompañamiento y protección a mujeres víctimas de violencia de género que puedan necesitarlo, esta línea es gratuita y de atención 24 horas. En caso de dudas, La empresa podrá facilitar el acceso al asesoramiento jurídico.

11.1. Presentación de queja o reclamación

Cuando una persona considere necesario comunicar una posible situación de acoso o discriminación, en sus diferentes modalidades u otra situación de violencia laboral, según lo indicado en este documento, podrá presentar una queja o reclamación. Toda queja o reclamación que se haga de forma verbal se trasladará por escrito. El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención por parte de la persona afectada.

La solicitud de intervención se presentará cumplimentando el formulario de Queja o Reclamación acoso, conflicto o violencia laboral (ver modelo incluido en el Anexo II) y enviándolo bien via correo electrónico o bien hacíendolo llegar en mano en sobre cerrado a la atención de las siguientes personas:

- Angélica Patilla Vázquez (abogadounionsafa@gmail.com).
- María Antonia Oviedo Huete (gestionctrenacimiento@gmail.com).

En el caso de que la persona sobre la que se hace la queja fuera alguna de las personas receptoras de la queja, ésta se dirigirá a otra persona receptora directamente.

En la solicitud se detallarán los distintos actos e incidentes, se identificará la persona presuntamente afectada por las conductas indeseadas, a la persona o personas que adoptan las conductas indeseadas, a los y/o las posibles testigos de dichas conductas y actos y a la persona que pone la queja si es distinta de la presuntamente afectada. La información aportada debe ser redactada de la manera más clara y objetiva posible y aportando toda la información que pudiera ser de relevancia para su adecuada valoración.

Si la solicitud de intervención la presenta la representación legal de la persona presuntamente afectada o cualquier persona, que, dentro del ámbito de actuación del presente procedimiento, tenga conocimiento de una posible situación de acoso, discriminación, conflicto o violencia laboral en el ámbito laboral, previamente se corroborará el caso, a través de la solicitud de intervención, por parte de la persona afectada, y, una vez realizado, se iniciará las actuaciones previstas en este procedimiento. La queja o reclamación puede ser presentada por:

- La/s persona/s presuntamente afectada/s.
- Representante/s legal/es de la/s persona/s presuntamente afectada/s.
- Cualquier persona trabajadora que tenga conocimiento de una posible situación de acoso y violencia psicológica u otro tipo de conflicto en el ámbito laboral descrito en el punto 4.

Además de las quejas por los canales de comunicación referidos se podrán atender consultas informales de las personas trabajadoras sobre acoso y discriminación en todas sus modalidades, o violencia laboral en general. Dichas consultas serán confidenciales y no se iniciará el procedimiento mientras no se solicite la intervención a través del formulario de queja.

El formulario de queja está a disposición de cualquier persona trabajadora, y se ubica en el archivo junto con otra documentación relevante que se utiliza a diario.

11.2. Constitución Comisión Instructora

Tras la recepción de una denuncia o queja por acoso, es necesario constituir una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que debe estar compuesta por un máximo de 3 personas de la plantilla, asignando una persona suplente en caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, de las personas titulares. A su vez, Siempre que sea posible, la Comisión deberá estar compuesta por personas de ambos sexos, en especial para situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La propuesta de designación de las personas que integran la Comisión Instructora, se realizará utilizando el Anexo VIII. Estas personas pueden pertenecer a los siguientes perfiles de la empresa:

- Junta Directiva.
- Responsable de RRHH/Personal.
- Personal del Área de RRHH.
- Responsables de Áreas/Departamentos y Cargos Intermedios.
- Agente de Igualdad.
- Técnico/a de prevención de riesgos laborales.
- Personal trabajador (por su conocimiento de la organización, etc.).

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas, durante cuatro años. Además, estas personas debeán cumplir de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, 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, deberán abstenerse de actuar. 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.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

Las funciones de la Comisión Instructora son:

- Recepción de denuncias.
- Llevar a cabo la Investigación pertinente.
- Recomendar y gestionar ante la Junta Directiva las medidas cautelares que se precisen.
- Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.
- Cuando proceda, instar a la Junta Directiva a abrir expediente disciplinario, informando de la propuesta de recomendaciones/medidas/sanciones.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las recomendaciones/medidas/sanciones adoptadas.
- Velar por las garantías del procedimiento de actuación.

Cuando la Comisión instructora aprecie indicios de conducta delictiva tipificadas en el código penal, propondrá a la Junta Directiva de UNIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES SAFA la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y le recomendará el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

11.3. Diligencias previas.

Previamente al comienzo de las diligencias de investigación pertinentes por parte de la comisión instructora, se deberá atender a las circunstancias concretas de la situación de las personas implicadas en la queja o reclamación. La persona que emite la queja o la persona que es causante de la misma, pueden encontrarse regularmente activas y desempeñando su actividad profesional sin ningún impedimento. Sin embargo, hay un alto porcentaje de personas que, al desenvolverse en un ambiente hostil o poco amable, generado por el presunto acoso, pueden estar cursando una baja médica y no encontrarse en su lugar de trabajo desempeñando su actividad como es habitual. Puede ocurrir que, por causas ajenas a la empresa, también se vea alterada la actividad de las personas implicadas debido a enfermedad común e incapacidades temporales que supongan un obstáculo a la hora de esclarecer los hechos denunciados.

Aunque el procedimiento ante situaciones de acoso se deba al principio de celeridad, la forma de proceder en esta posible situación debe ser cauta y de carácter respetuoso con la persona que se encuentra de baja laboral. De esta forma, la Comisión Instructora debe tener claro, que, en estos casos, se puede poner en conocimiento de la persona que está de baja, su implicación sobre los hechos denunciados y la intención de comenzar un procedimiento de investigación en el cual esta persona es parte.

La Comisión instructora deberá valorar, en función de la gravedad de la incapacidad temporal si esta comunicación puede agravar la situación de incapacidad, y en los casos en los que tras la decisión de comunicar, la respuesta de la persona implicada sea negativa, no consintiendo esta persona el inicio de la investigación hasta su reincorporación, se podrá suspender temporalmente su entrevista y el proceso de investigación quedará paralizado hasta que la baja laboral finalice.

Esta negativa, no impide que se entrevisten al resto de partes implicadas en la denuncia y a las posibles personas testigo. Tampoco impedirá que preventivamente se tomen medidas cautelares a favor de la persona que ha presentado la queja por presunto acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

11.4. Desarrollo del procedimiento.

Una vez constituida la Comisión Instructora y cuando se le haya notificado oficialmente la solicitud de intervención, esta iniciará el proceso de investigación. Este proceso puede iniciarse de forma formal o de forma informal en función del caso.

- Procedimiento informal: El objetivo es resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor o agresora las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

El instructor o instructora se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con el presunto agresor/a y/o, en los casos de extrema necesidad con ambas partes, todo ello, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En el plazo de diez días, contados a partir de la presentación de la denuncia, se elaborará un informe, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

- Procedimiento formal. Cuando el procedimiento informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal. La instrucción concluirá con un informe, elaborado en un plazo máximo de treinta días, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

Para ello la Comisión Instructora practicará cuantas pruebas de carácter documental y testifical sean necesarias garantizando una total discrecionalidad y la igualdad de trato entre las partes implicadas. Entre las pruebas que realice la Comisión Instructora se incluirá una visita al puesto/centro de la persona afectada. La Comisión podrá organizar toda la información en un documento de trabajo (preinforme de conclusiones).

La realización de las diligencias referidas dará lugar a la apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación y constatación de los hechos y en el que se contempla dar audiencia individual y separada a todas las personas intervinientes de una u otra manera en los hechos y que la Comisión considere.

Es recomendable que las personas que compongan la Comisión Instructora y que realicen las entrevistas dispongan de formación en el análisis y resolución de conflictos interpersonales.

Las personas citadas por la Comisión Instructora durante el proceso de la Investigación podrán ser asistidas en sus intervenciones ante dicha Comisión y en cualquier momento del proceso de investigación, por una persona de su confianza, si así lo solicitan.

Todo el proceso de investigación se realizará bajo los principios y garantías del procedimiento, incluidos los de confidencialidad, rapidez y contradicción. En todo caso, la investigación debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes directamente implicadas.

Todas las personas de la empresa, tanto personas responsables como personas trabajadoras, están obligadas a colaborar en la investigación cuando sean requeridas por la Comisión y a guardar la debida confidencialidad.

Cuando las personas afectadas estén de baja por incapacidad temporal, se podrá decidir suspender el procedimiento hasta su reincorporación y estudiar la necesidad de implantar medidas cautelares.

La Comisión Instructora podrá solicitar información a cuantas áreas considere oportunas y valorará disponer de apoyo y asesoramiento externo según el caso (servicio de prevención ajeno, jurídico, psicológico, etc.).

Una vez analizados los hechos, se puede proponer una resolución informal, sencilla y rápida de la situación, generalmente en base a comunicar a la persona presuntamente agresora las consecuencias ofensivas e intimidatorias que haya podido generar su comportamiento o una resolución más formal.

Durante la fase de investigación, se podrá plantear la adopción de medidas cautelares de protección de las personas implicadas, en caso de que no se hubieran tomado ya. Las medidas cautelares una vez definidas con la Junta Directiva se comunicarán a las partes afectadas, y se mantendrán durante el tiempo que dure el proceso de investigación. Las medidas cautelares también pueden proponerse a solicitud de parte y en ningún caso, pueden suponer para la persona afectada un menoscabo en sus condiciones de trabajo y/o salariales.

El proceso de investigación finalizará con la elaboración de un informe de conclusiones, con propuesta en su caso de medidas de intervención. El plazo para elaborar el informe de conclusiones será de 30 días hábiles desde la comunicación de la queja.

Para el desarrollo del procedimiento y en especial para la adopción de las medidas disciplinarias que pudieran derivarse se tendrá en cuenta lo indicado en el Convenio Colectivo de aplicación en la empresa vigente. Se informará a las partes directamente afectadas del resultado de la instrucción y la Junta Diretiva llevará a cabo el seguimiento de las medidas y/o recomendaciones incluidas en el informe de conclusiones. La documentación derivada de la instrucción la custodiará la Asesoría Jurídica.

11.5. Cierre del proceso de investigación.

Cuando el informe concluya que existen indicios de alguna de las situaciones relacionadas en este protocolo (acoso o discriminación en cualquiera de sus modalidades, conflicto o violencia laboral en general), la Junta Directiva adoptará las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes, en su caso. El plazo para determinar las medidas a adoptar será de 7 días hábiles desde la recepción del Informe de Conclusiones.

Si el resultado de la investigación no implica el traslado forzoso ni despido, la Presidencia podrá adoptar las medidas necesarias para que las personas afectadas no convivan en el mismo ambiente laboral o al menos limitar su convivencia.

La Comisión Instructora informará a las partes directamente implicadas en el proceso, del Informe de Conclusiones, informando en primer lugar a la persona solicitante.

Cuando la Junta Directiva no acepte el Informe de Conclusiones, dará explicaciones detalladas a las partes y a la Comisión Instructora.

11.6. Infracciones y sanciones disciplinarias

Las acciones disciplinarias a adoptar, en cada caso, deben recoger claramente las conductas no adecuadas (acoso, discriminación, comportamientos no adecuados según convenio…) y las correspondientes sanciones según el Convenio Laboral Vigente y/o el Estatuto de los Trabajadores/as. Su aplicación se realizará en función de las características de cada caso.

11.7. Archivo/custodia de la documentación

La Asesoría Jurídica custodiará todos los documentos que conformen el expediente completo, desde el inicio hasta el fin del procedimiento, tanto en los supuestos de que se admita o no a trámite la queja.

Por cumplimiento de la confidencialidad de la información y de los datos manejados durante el proceso se utilizarán códigos alfanuméricos para identificar los expedientes. Por ejemplo para cada año natural la secuencia de identificación podría ser: NÚMERO DEL CASO DEL AÑO/MESAÑO (01/ABRIL2023, 02/MAYO2023,…)

El expediente completo se conservará en el archivo papel y/o digital. El tiempo de conservación

del expediente será de 5 años, transcurridos los cuales se procederá a la destrucción del mismo, siempre y cuando dicho expediente no esté vinculado a un proceso judicial pendiente de resolución. En este caso se archivará hasta la finalización del mismo.

11.8. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja, 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 Junta Directiva 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, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

12. OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en UNIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES SAFA, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de su envío vía correo electrónico y su posterior comunicación oral en las reuniones de equipo.

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.

13. OTRAS CONSIDERACIONES

Además de lo relacionado en este protocolo se tendrá en cuenta las siguientes consideraciones:

- Si existiera norma legal o convencional de ámbito superior y afectará al contenido de este protocolo se realizará su inmediata adecuación.
- Independientemente de que no hubiera cambios legales, el presente protocolo se revisará con una periodicidad no superior a 4 años, mismo tiempo que estará en vigor.
- El protocolo y en consecuencia el procedimiento de actuación para el tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, acoso moral y actos discriminatorios, por su naturaleza y relevancia es aprobado y validado por la Junta Directiva.
- Para la elaboración del presente protocolo se ha contado con el asesoramiento de Unimat Prevención S.L.

14. DERECHOS DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Debido a la confidencialidad debida que rodea los procedimientos, diligencias y esclarecimientos que se inician conforme al presente protocolo de actuación frente a situaciones de acoso moral, acoso sexual o acoso por razón de sexo en UNIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES SAFA, y de acuerdo a la normativa de protección de datos (Reglamento UE 2016/679 o Reglamento General de Protección de Datos, y Ley Orgánica 3/2018, de Protección de datos personales y garantía de los Derechos Digitales), se enumera a continuación el espectro de derechos a la protección de datos personales que cualquier persona puede ejercer ante las entidades que traten sus datos de carácter personal:

- **Acceso**→ Derecho a obtener información sobre qué datos están tratando, para qué finalidad y si hay cesiones realizadas o previstas; así como a solicitar una copia de los datos que son objeto de tratamiento.
- **Rectificación**→ Derecho a pedir que se modifiquen aquellos datos que resulten ser inexactos o incompletos.

- **Supresión**→ Derecho a pedir que se eliminen o borren sus datos personales cuando ya no sean necesarios o se traten ilícitamente. Todo ello, siempre que no lo impida una obligación legal, o sea necesario para el ejercicio o defensa de reclamaciones
- **Oposición**→ Derecho a solicitar que no se lleve a cabo un determinado tratamiento de datos de carácter personal, siempre y cuando no prevalezcan motivos legítimos imperiosos o sea necesario para la formulación, el ejercicio o la defensa de reclamaciones.
- **Limitación del tratamiento**→ Derecho a solicitar que no se traten los datos mientras haya pedido la modificación de estos; el tratamiento sea ilícito pero en vez de solicitar que se supriman el interesado pide simplemente oponerse a su tratamiento; o cuando UNIMAT PREVENCION S.L. ya no necesita tratar sus datos pero son necesarios para el ejercicio o la defensa de reclamaciones.
- **Portabilidad de los datos**→ Derecho a pedir que se faciliten los datos a otra entidad, o a sí mismo, en un formato estructurado, de uso común y lectura mecánica. Dicha solicitud sólo se podrá realizar sobre datos cuyo tratamiento se efectúe por medios automatizados.
- **No ser objeto de decisiones automatizadas**→ Derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles, que produzca efectos jurídicos en el interesado o le afecte significativamente de forma similar.

Una vez que conocemos los derechos que puede ejercer cualquier interesado ante la entidad gestora del presente procedimiento, es necesario exponer los plazos de respuesta establecidos:

La empresa gestora dará una respuesta en el plazo máximo de 1 mes desde la recepción de la solicitud: si se actúa como Responsable de Tratamiento

15. ANEXOS

ANEXO I

EJEMPLOS DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO MORAL Y ACTOS DISCRIMINATORIOS

CONDUCTAS QUE SON ACOSO MORAL

ACOSO MORAL / PSICOLÓGICO

- Exigir una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud
- La impartición de órdenes contradictorias o imposibles de cumplir
- El aislamiento y rechazo (los gestos de desdén o menosprecio, ignorando su presencia o la ausencia de contacto con la víctima) o la prohibición de la comunicación con la jerarquía, los/as compañeros/as, con el exterior, con clientes, …
- Los atentados contra la dignidad personal (comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal, la apariencia o la ideología de la víctima)
- La violencia verbal, gestual o física
- Asignar tareas degradantes
- En general conductas de violencia psicológica como:
    - Ataques a la persona afectada con medidas organizativas
    - Ataques a la vida privada de la persona afectada
    - Amenazas de violencia física
    - Ataques a las actitudes de la persona afectada
    - Agresiones verbales
    - Rumores

ABUSO DE AUTORIDAD

- Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicada sin causa alguna que lo justifique
- Dar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que a la persona trabajadora se le asignan
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo o cuyos resultados incluso, en ocasiones, llegan a ser posteriormente destruidos
- Acciones de represalia frente a personas trabajadoras que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborado con los/as reclamantes

TRATO VEJATORIO

- Insultar o menospreciar repetidamente a una persona trabajadora, en especial en público
- Reprenderla reiteradamente delante de otras personas (compañeros/as de trabajo, clientela,…) de manera particularmente ofensiva
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada
- Vejaciones, burlas, subestimaciones
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos
- Burlas a las actitudes y creencias políticas o religiosas

ACOSO DISCRIMINATORIO (Art. 8.13 bis TRLISOS) cuando está motivado por:

- Creencias políticas y religiosas de la víctima
- Ataques por motivos sindicales
- Sexo u orientación sexual
- Mujeres embarazadas o maternidad
- Edad (por ejemplo conductas de acoso dirigidas frente a personas trabajadoras susceptibles de incorporarse a los planes de prejubilación en las empresas que tengan planes de este tipo).
- Estado civil
- Origen, etnia, nacionalidad
- Discapacidad
- Enfermedad

MANIFESTACIONES DE LAS ANTERIORES CONDUCTAS EN EL ÁMBITO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS (CIBERACOSO)

Conductas de acoso con el uso de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) en el ámbito laboral: SMS, correo electrónico, teléfono móvil, WhatsApp, redes sociales, etc.

- Difusión sin consentimiento de vídeos, grabaciones, etc. de ámbito privad o delicados.
- Propagación de noticias falsas sobre alguien
- Manipular materiales digitales: fotos, conversaciones grabadas, correos electrónicos, cambiarlos,

modificarlos, trucarlos para ridiculizar y dañar a la persona
- Acceder al ordenador de la víctima
- Suplantación de personalidad por ejemplo para hacer comentarios ofensivos
- Crear webs y perfiles falsos. Por ejemplo crear un perfil falso en nombre de la víctima con demandas sexuales
- Enviar mensajes ofensivos, hostigadores, amenazantes e incomodar y perseguir a la víctima
- Dar de alta el email de la víctima para convertirla en blanco de spam y contactos con desconocidos
- Dar de alta en sitio web para estigmatizar o ridiculizar a la víctima
- Excluir intencionalmente a alguien de un grupo online

CONDUCTAS QUE NO SON ACOSO MORAL (estas situaciones a pesar de no constituir en sí mismas conductas de acoso, deben tratarse en su caso, en el marco de la prevención de riesgos psicosociales, la gestión de los recursos humanos y, si corresponde en el ámbito disciplinario general)

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido
- Actos puntuales discriminatorios (Art. 8.12 TRLISOS)
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varias personas trabajadoras. Por ejemplo el reparto arbitrario de funciones y tareas que realice un mando entre las personas trabajadoras que de él dependen cuanto tal conducta tenga un carácter general y no vaya particularmente dirigida siempre a una misma persona trabajadoras o grupo de personas trabajadoras.
- Conflictos sindicales: Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo
- Conflictos personales entre personas trabajadoras de la empresa o incluso entre representantes o mandos de la empresa y las personas trabajadoras a su servicio, especialmente en estos últimos en los casos en que entre ellos preexistía una relación de amistad y la ruptura de dicha relación pueda haber supuesto la pérdida de un trato preferencial y basado en una relación de especial confianza.
- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo)
- La incorrecta organización del trabajo
- La falta de comunicación
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal, y ejercidos de manera proporcionada
- Críticas constructivas y justificadas

CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL

Conductas verbales	• Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la persona trabajadora. • Comentarios sexuales obscenos • Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales • Formas denigrantes y obscenas para dirigirse a las personas • Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas • Comunicaciones (llamadas telefónicas, 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 concretar citas o encuentros sexuales • Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionados, 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
Conductas no verbales	• Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos con contenido sexual explícito o sugestivo

	• Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas • Cartas, notas o mensajes de correo electrónico con carácter ofensivo de contenido sexual • Comportamientos que busquen la vejación y 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 intencionalmente o "accidentalmente" los órganos sexuales

SITUACIONES QUE CONSTITUYEN ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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 y 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, bisexuales o intersexuales • 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 • Asignas tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona • Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar seriamente) • 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, la retribución salarial o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo • Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
Acoso por razón de sexo a causa del embarazo o 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 el trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.) • Denegar arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho
Acoso por expresión o identidad de género	• Negarse a llamar una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con que se identifica. • Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado. • Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de las personas con relación a expresión o identidad de género. • Utilizar humor tránsfobo o intérfobo • Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.

Tipologías de acoso sexista
Tipo Leve
 Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas, decir piropos o hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física
 Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales
 Mirar de forma lasciva el cuerpo
 Provocar acercamientos no consentidos
 Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo
 Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo

Tipo Grave

- Preguntar o explicar preferencias sexuales
- Provocar el contacto físico “accidental” de las partes sexuales del cuerpo
- Realizar un acercamiento físico innecesario
- Asignar tareas que no corresponden a sus competencias profesionales o no están contempladas como tareas a realizar

Tipo Muy Grave

- Demandar favores sexuales o presionar para obtener sexo a cambio de algo
- Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, besar...)
- Insultar, humillar, despreciar, ofender etc. atentando contra la persona trabajadora con objeto de provocar cambios en su puesto de trabajo
- Despreciar el trabajo realizado

ANEXO II

MODELO DE QUEJA O RECLAMACIÓN ACOSO, CONFLICTO O VIOLENCIA LABORAL

QUEJA O RECLAMACIÓN POR ACOSO, CONFLICTO Y/O VIOLENCIA LABORAL	
A/A. _____ **(vía sobre cerrado o vía e-mail)**	**Recepcionado en Fecha:** (Firma y Sello de registro de entrada)

DATOS DEL/DE LA RECLAMANTE			
Nombre		DNI:	
Empresa		Centro de Trabajo	
Puesto		Departamento/Área	
Si actúa en nombre de otras personas trabajadoras indique Nombre y Apellido de las mismas			
Nombre		DNI:	
Empresa		Centro de Trabajo	
Puesto		Departamento/Área	
Otros datos:			

DATOS DEL/DE LA RECLAMADO/A			
Nombre			
Empresa		Centro de Trabajo	
Puesto		Departamento/Área	
Otros datos:			

RELATO DE HECHOS: (Tipificación de la situación, descripción cronológica de hechos, qué ocurre, desde cuándo ocurre, quiénes han estado implicados, posible origen de la situación, posibles pasos dados encaminados a solucionar la situación, propuesta de solución, etc.).

DOCUMENTACIÓN ADJUNTA: (Completar la reclamación con toda la documentación justificativa, en su caso y describirla en este apartado)

TESTIGOS: (Datos de los/as testigos: Nombre y Cargo)

Presentada esta reclamación se solicita el inicio del procedimiento para la prevención y actuación de situaciones de acoso, conflictos y violencia laboral.

Fecha y firma del/de la solicitan

Fecha y firma de la persona afectada (si es diferente al/a la solicitante)

Si falta espacio, rellenar otra/s hoja/s y numerarla/s.

Cualquier tratamiento de datos que se lleve a cabo durante la tramitación de esta reclamación respetará el marco legal vigente con respecto a la protección de datos. Informamos que la empresa es responsable de un fichero con datos cuya finalidad es la gestión de quejas en materia de acoso laboral y sexual y otras situaciones de violencia laboral en el marco de este procedimiento. Solo en el caso de que el hecho pueda ser susceptible de actuación administrativa y/o judicial, los datos podrían ser comunicados a dichas autoridades para la investigación, averiguación y sanción del hecho. También podrían ser comunicados a las personas implicadas en cualquier investigación posterior. Con su cumplimentación se consiente expresamente el uso, tratamiento y comunicación de los datos incluidos para las finalidades informadas.

ANEXO III

ACUERDO O COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Modelo de acuerdo o compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el procedimiento para la prevención y el tratamiento de situaciones de violencia laboral como el acoso sexual y por razón de sexo, el acoso moral y actos discriminatorios

Don/Doña _____, habiendo sido designado/a por **UNIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES SAFA** para intervenir en el procedimiento para la prevención y el tratamiento de situaciones de violencia laboral como el acoso sexual y por razón de sexo, el acoso moral y actos discriminatorios, 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, acoso por razón de sexo, acoso moral o actos discriminatorios.
- ✓Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las quejas o reclamaciones 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 por **UNIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES SAFA** de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____ a_____ de _____ de _____

Firmado:

Modelo de acuerdo o compromiso de confidencialidad de las personas que colaboran en el procedimiento para la prevención y el tratamiento de situaciones de violencia laboral como el acoso sexual y por razón de sexo, el acoso moral y actos discriminatorios

Don/Doña _____, habiendo sido solicitada su colaboración por **UNIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES SAFA** en el procedimiento para la prevención y el tratamiento de situaciones de violencia laboral como el acoso sexual y por razón de sexo, el acoso moral y actos discriminatorios, que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad de las partes a lo largo 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, acoso por razón de sexo, acoso moral o actos discriminatorios.
- ✓ Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las quejas o reclamaciones presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por **UNIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES SAFA** de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____ a_____ de _____ de _____

Firmado:

ANEXO IV

INFORME DE CONCLUSIONES

INFORME DE CONCLUSIONES			
Empresa		**Fecha**	
Centro de Trabajo			
Nombre			
DNI			
Puesto/Cargo		Firma	
Nombre			
DNI			
Puesto/Cargo		Firma	
Nombre			
DNI			
Puesto/Cargo		Firma	

1. **Antecedentes del caso** (descripción de los hechos sobre los que se realiza la queja, resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas…)

2. **Resumen de las diligencias practicadas**

3. **Marco normativo de referencia**

4. **Relación de hechos que se han podido constatar** como: circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta, grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta persona afectada por la situación.

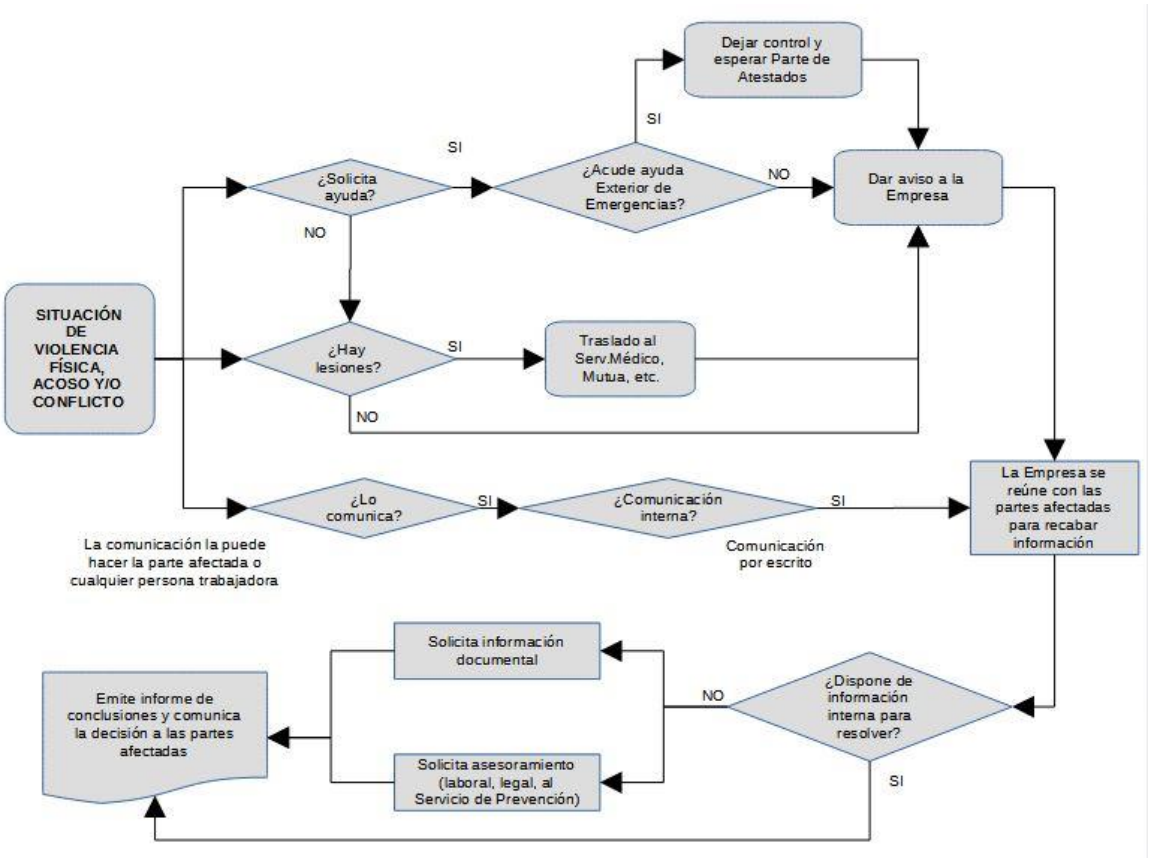
5. **Conclusiones**

6. **Propuesta de las medidas a adoptar** (las propuestas han de adoptarse por unanimidad).

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y ESTÁ PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN O DIFUSIÓN TOTAL O PARCIAL, BAJO NINGÚN MEDIO DE DIFUSIÓN O PROPAGACIÓN PÚBLICA O PRIVADA. AL CIERRE DEL EXPEDIENTE, SE ARCHIVARÁ Y CUSTODIARÁ EL MISMO ORIGINAL POR JUNTA DIRECTIVA CON LAS RESTRICCIONES DE ACCESO A LOS DATOS DE CARÁCTER PERSONAL QUE ESTABLEZCAN LAS DISPOSICIONES VIGENTES.

ANEXO V

FLUJOGRAMA DE ACTUACIÓN


SITUACIÓN DE VIOLENCIA FÍSICA, ACOSO Y/O CONFLICTO
¿Solicita ayuda?
SI
NO
¿Acude ayuda Exterior de Emergencias?
SI
NO
Dejar control y esperar Parte de Atestados
Dar aviso a la Empresa
¿Hay lesiones?
SI
NO
Traslado al Serv.Médico, Mutua, etc.
¿Lo comunica?
SI
La comunicación la puede hacer la parte afectada o cualquier persona trabajadora
¿Comunicación interna?
SI
Comunicación por escrito
La Empresa se reúne con las partes afectadas para recabar información
¿Dispone de información interna para resolver?
NO
SI
Solicita información documental
Solicita asesoramiento (laboral, legal, al Servicio de Prevención)
Emite informe de conclusiones y comunica la decisión a las partes afectadas

ANEXO VI

NORMATIVA Y DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

- Constitución Española, artículos 9.2, 10, 14, 18.1 y 35.1
- Ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden de lo Social.
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, última modificación y actualización por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Real Decreto 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.
- Criterio Técnico (CT) de la Inspección de Trabajo NUM/69/2009 de 19 de febrero de 2009, sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as.
- Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

- Reglamento UE 2016/679
- Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro
- 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.
- Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- Ley Orgánica 3/2018, de Protección de datos personales y garantía de los Derechos Digitales.
- Resolución del Consejo, de 29 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- Comunicación de la Comisión al Consejo y al parlamento Europeo por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo /* COM/2007/0686 final */
- NTP 489 Violencia en el lugar de trabajo
- NTP 854. Acoso Psicológico en el trabajo.
- NTP 891 y 892 Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral I y II.
- 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.
- Convenio 190 de la OIT. Acoso Laboral.
- Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024.

ANEXO VII

CUADRO MODIFICACIÓN PROTOCOLO

APROBADO POR:	REVISADO POR:
JUNTA DIRECTIVA	

REGISTRO DE MODIFICACIONES		
Revisión	Fecha	Motivo de la modificación
00		

LA IMPRESIÓN EN PAPEL NO ES UNA COPIA CONTROLADA.
COMPRUEBE SU VIGENCIA ANTES DE UTILIZAR EL PRESENTE PROTOCOLO Y SU PROCEDIMIENTO

ANEXO VIII

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA			
Empresa		**Fecha**	
Centro de Trabajo			
Nombre			
DNI			
Puesto/Cargo		Firma	
Nombre			
DNI			
Puesto/Cargo		Firma	
Nombre			
DNI			
Puesto/Cargo		Firma	

1.- Constitución de la Comisión

De conformidad con el procedimiento para la prevención y el tratamiento de situaciones de violencia laboral como acoso sexual y por razón de sexo, acoso moral y actos discriminatorios, definidos en este procedimiento, se constituye la presente Comisión Instructora, cuyos miembros son las personas citadas en el encabezamiento. A los/as componentes de la Comisión les será de aplicación los supuestos de abstención o recusación (relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona afectada o la persona a la que se le presupone el comportamiento no adecuado).

2.- Acuerdo de apertura del Proceso de Investigación

Se acuerda la apertura del Proceso de Investigación, que se indica a propuesta de:

D/Dª_____(Definir mediante iniciales), con D.N.I./N.I.E.:_____ en su calidad de persona afectada.

D/Dª_____ con D.N.I./N.I.E.:_____ en su calidad de _____

D/Dª_____ con D.N.I./N.I.E.:_____ en su calidad de _____

El proceso de investigación que da lugar al expediente informativo debe desarrollarse bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad y debe garantizar el respeto a los derechos básicos tanto de la persona solicitante del proceso de investigación y persona presuntamente afectada de la situación como los de la persona con el presunto comportamiento no adecuado. El objetivo del Proceso de Investigación es recabar la máxima información posible respecto a los hechos que se presume que podrían ser constitutivos de una situación de las referidas de este procedimiento como el acoso moral, sexual o por razón de sexo o actos discriminatorios, elaborar un informe, una propuesta y trasladarla a la Junta Directiva.

ANEXO IX

MODELO PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE ACCESO A DATOS PERSONALES DE LA PERSONA INTERESADA

En cumplimiento de las disposiciones en materia de Protección de datos y aplicación del **Reglamento (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 estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE** (Reglamento general de protección de datos) y la **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.**

Modelo de solicitud
para el ejercicio del Derecho sobre los datos personales

Datos del responsable del tratamiento

Razón social: _____

Dirección para el ejercicio de los Derechos: _____

CIF: _____

Datos de la persona interesada o la persona que legalmente la represente:

D./Dª. _____, mayor de edad, con domicilio en la calle _____, número _____

Localidad_____, Código Postal_____, Provincia _____ con D. N. I _____, del que acompaña copia, por medio del presente escrito ejerzo el Derecho sobre mis datos personales, de conformidad con lo previsto en los artículos 15 a 22 del Reglamento (UE) 2016/679 (Reglamento General de Protección de Datos) y los artículos 12 a 18 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de datos personales y garantía de los Derechos Digitales, por los que se desarrolla este Derecho y en consecuencia,

EXPONGO (describir la situación en la que se produce el tratamiento de sus datos personales y enumerar lo que solicita)

Para acreditar la situación descrita, acompaño una copia de los siguientes documentos:
(enumerar los documentos que adjunta en esta solicitud)

SOLICITO,

Que sea atendido, en el plazo de un mes a contar desde la recepción de esta solicitud, mi derecho o derechos sobre mis datos personales de (seleccione una):

Acceso ☐ Rectificación ☐ Oposición ☐

Portabilidad ☐ Supresión ☐ Limitación ☐

Que se me notifique el resultado de las medidas adoptadas
Que en el caso de que se acuerde que no procede practicar total o parcialmente lo solicitado, se me comunique motivadamente.
Que en el caso de que mis datos personales hayan sido comunicados por _____ a otras personas que hayan tratado el procedimiento, cuando corresponda, se comunique la solicitud de ejercicio de mis derechos y las medidas adoptadas.

Firmado:

En _____, a _____ de _____de 20___

ANEXO X

MODELO DE DIFUSIÓN DE PROTOCOLO A LA PLANTILLA

REGISTRO DE INFORMACIÓN ENTREGADA

NOMBRE:	
FECHA:	

UNIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES SAFA al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva en la prevención del acoso (sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa).

Se realiza la difusión del protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y acoso moral en el ámbito laboral a toda la plantilla de la empresa, en el que se manifiesta el compromiso de implantar 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.

INFORMACIÓN	FECHA ENTREGA	RECIBÍ-FIRMA
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL		