

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL, MORAL, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ENTORNO LABORAL



Índice

- 1 Marco Legislativo e Institucional
- 2 Objetivos del protocolo
- 3 Conceptos
- 4 Medidas preventivas
- 5 Medidas de actuación
- 6 Seguimiento
- 7 Anexo: Formulario de denuncia

1. Marco Legislativo e Institucional

La Constitución Española reconoce como derecho fundamental “La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad ...” “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo ...” (artículo 14); “Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes” (artículo 15); “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen” (artículo 18.1); “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo” (artículo 35.1)

En desarrollo de los anteriores principios, se promulga la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Y, por otro lado, el Estatuto de los Trabajadores, que también reconoce el derecho a la integridad física y una adecuada política de prevención de riesgos laborales, como el respeto de la intimidad y a la consideración debida a su dignidad comprendida la protección frente al acoso por razón de sexo en su artículo 4.2 . d), e).

Lo inaceptable de estas conductas ha sido sancionado en la reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que “dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”. Con lo que “quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídicopúblicas”. Planteamiento que se recoge en una ampliación del artículo 173, en el que se indica “con la misma pena (prisión de seis meses a dos años), serán castigados los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan un grave acoso contra la víctima”.

También en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que se destaca la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que, entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

También en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que se destaca la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que, entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

Todas estas referencias plantean la necesidad de hacer frente a esta problemática. Por un lado, no aceptando las conductas de acoso en el trabajo, del tipo que sean, y por otro y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas, cuando estas se produzcan.

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se basan en dos ámbitos normativos previos que tienen que ver con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho toda persona trabajadora, según recoge el 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, por un lado. Y por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Como complemento de este conjunto de iniciativas normativas, dirigidas todas ellas a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de las personas empleadas, la Empresa Municipal de la Vivienda de Jerez S.A. (en adelante EMUVIJESA) considera oportuno promover la elaboración del PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL, MORAL, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ENTORNO LABORAL, en el que se establezcan las acciones y procedimientos a seguir tanto para prevenir o evitar en lo posible las citadas situaciones en el centro de trabajo, como para actuar y sancionar estas en los casos que se produzcan.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa y manteniéndose vigente durante cuatro años.

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

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo o cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por no prevenir y erradicar los comportamientos contrarios a la libertad sexual y/o integridad moral o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario.

2. Objetivos del protocolo

El objetivo del Protocolo de prevención y actuación contra el acoso en el ámbito laboral, moral, acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral de EMUVIJESA, es establecer las actuaciones a seguir ante conductas que puedan suponer acoso laboral en sentido amplio: acoso moral, discriminatorio, acoso sexual y por razones de sexo en el espacio laboral del personal contratado por EMUVIJESA.

Los valores que, EMUVIJESA tiene en cuenta en la gestión de las personas que trabajan en la empresa son:

- Respeto a las personas: Tratar con respeto y consideración a los/as trabajadores/as, reconociendo las cualidades, conocimientos, habilidades, experiencia o valor de estas.
- Integridad profesional: Trabajar con profesionalidad, honradez y responsabilidad en el cumplimiento de los objetivos de la empresa, y con confianza y transparencia en el ejercicio de sus funciones y relaciones con todas las partes implicadas.
- Trabajo en equipo: Principio fundamental para el logro de los objetivos comunes de EMUVIJESA, a través de la coordinación, participación y ayuda mutua.
- Diversidad y mejora continua: Cumpliendo con los requisitos, expectativas y compromiso con la calidad, se trabajará buscando siempre la mejora continua de los procesos de gestión de personal.

La implantación de este Protocolo sirve para informar y formar a los/as trabajadores/as sobre cuáles son estas conductas y mejorar la información y formación sobre el acoso, contribuyendo a descubrir y prevenir estas conductas de forma temprana.

Ámbito de Actuación: Todo el personal contratado por EMUVIJESA

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del personal contratado por EMUVIJESA y, no se pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa/ Administración competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable.

3. Conceptos

Los conceptos y definiciones de las conductas de acoso que se contemplan en el protocolo no son, en ningún caso, más restrictivos que los establecidos en las normas legales.

1

Acoso laboral o mobbing

Según la NTP 854 publicada por el INSHT, se define como Acoso Laboral o “Mobbing” a aquellas “Conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra u otras que actúan frente aquella o aquellas 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”.

Se trata de conductas o actos de violencia psíquica dirigidos hacia la vida privada o profesional de las personas trabajadoras y que atentan sobre su dignidad o integridad, física o psíquica.

El acoso laboral sigue un proceso gradual, en intensidad y frecuencia, que va desde manifestaciones sutiles hasta su expresión más abierta.

No tendrán la consideración de acoso laboral o mobbing:

- Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente.
- Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.
- Aquellas que aun pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

Puede tratarse de situaciones de “maltrato psicológico en el trabajo” similares al acoso laboral, pero sin el componente de repetición y duración en el tiempo. Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo con la normativa aplicable. Si estas conductas no son resueltas con prontitud, pueden evolucionar a una situación de acoso laboral.

Conductas consideradas como acoso laboral:

- Dejar al trabajador o trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado/a, sin causa alguna que lo justifique.

- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador o trabajadora se le asignan.
- Ocupación de tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a otros trabajadores y trabajadoras que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador o trabajadora.
- Reprenderlo/a reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores sobre su trabajo o vida privada.

Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones):

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios/as trabajadores/as.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos/ ellas.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y/o sindicales.

2

Acoso sexual

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 7.1, dispone que acoso sexual es “cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, u ofensivo”.

Conductas constitutivas de acoso sexual

- Conductas verbales

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

- Conductas no verbales

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

- Comportamientos físicos

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

- Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

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

- Acoso sexual ambiental

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

3

Acoso por razón de sexo

Y por su parte el artículo 7.2. LO 3/2007 señala que "constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

Se considera, por tanto, conductas de acoso discriminatorio y moral, cualquier comportamiento realizado con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

- Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Cualquier trato adverso o negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, demanda o recurso, de cualquier tipo destinados a impedir su discriminación y exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.

Las conductas descritas y constitutivas de acoso por razón de sexo, aunque puedan estar relacionadas y tener algunos elementos en común, no deben confundirse con las situaciones de estrés, burnout, presión o conflicto laboral. Estas últimas situaciones, bien se producen de forma interna a consecuencia de la presión o condiciones de trabajo (estrés, burnout), o bien se trata de puntuales desacuerdos "ordinarios", ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos (presión o conflicto laboral). El acoso por razón de sexo es otra cosa, consiste en un ataque malintencionado, sistemático, y mantenido en el tiempo dirigido hacia una persona por los motivos expuestos. Además, pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.



4 | Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

5 | Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

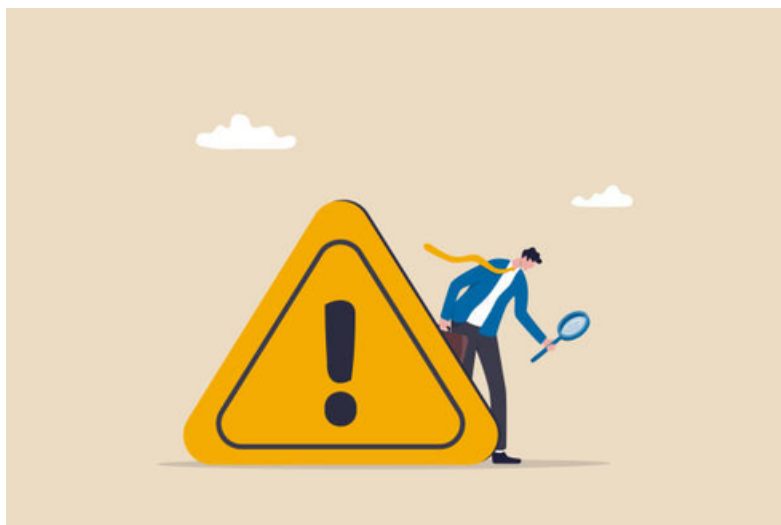
A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral hay que estar al artículo 173 del Código Penal, que tipifica que: "El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad". Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal.

4. Medidas preventivas

- Explicación y comunicación del Protocolo a la plantilla. Todo el personal tendrá acceso y será informado de la existencia y funcionamiento del presente protocolo.
- Responsabilidad compartida y encomienda al personal de dirección y mandos intermedios sobre las medidas.
- Participación en programas formativos de prevención frente al acoso del personal. Dichos programas estarán dirigidos especialmente a las personas que tengan personal a su cargo.
- Fomento de una comunicación fluida entre los jefes/as y los equipos de trabajo de cada departamento, así como la cercanía entre los niveles jerárquicos.
- Comunicar a la plantilla las sanciones impuestas a los/as trabajadores/as acusados/as con motivo de casos de acoso.
- Informar a los/las empleadas que tienen derecho a su presunción de inocencia, y a su derecho al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otra persona. En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, serán igualmente constitutivas de falta laboral de carácter Muy Grave dando lugar a la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio del ejercicio de otro tipo de acciones que pueda interponer el/ la denunciado/ a.



5. Medidas de Actuación

Principios que rigen la actuación:

- Responsabilidad legal: La responsabilidad legal de adoptar las medidas preventivas corresponde a la Gerencia; y por esta razón nada debe impedir el inicio y el desarrollo del protocolo en todas sus fases.
- Confidencialidad: Todo el proceso de actuación frente a una situación de acoso debe ser confidencial y mantener la discreción en todo momento.
- Rapidez en la actuación: La detección del acoso debe ser lo más temprana posible y las decisiones que se adopten deben ser inmediatas tanto en su toma como en su ejecución. Los plazos han de estar estipulados y cumplirse.
- Claridad en las fases de actuación: El proceso debe estar reglado y sus fases han de estar bien descritas.
- Imparcialidad: Garantizar la imparcialidad, neutralidad e independencia de la persona instructora y la Gerencia, en relación con los/as implicados/as en la situación de acoso.
- Formación: Las personas que intervienen en el protocolo deben estar formadas y sensibilizadas en la gestión de los riesgos psicosociales y en particular en el tratamiento de las conductas de acoso.

Las medidas de actuación ante una situación de acoso siguen una serie de fases:

Fase 1 | Inicio de expediente

La empresa designará a una persona instructora para que tramite cualquier denuncia o reclamación que se reciba, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará su suplente.

A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas denuncias o reclamaciones.

La denuncia la podrá presentar la persona que se sienta acosada o haya sufrido alguna de estas conductas o quien tenga conocimiento de esta situación.

La denuncia se realizará por escrito mediante el "Modelo de denuncia", incluido en el Anexo, a la dirección de correo electrónico establecida para tal fin (aún pendiente de realizar) o entregandola directamente a la persona instructora. Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan, garantizandose la confidencialidad en la tramitación de las denuncias.

Una vez recibida la denuncia, se activará el procedimiento para su tramitación en el plazo máximo de dos (2) días hábiles, teniendo presunción de veracidad cualquier denuncia o reclamación que se plantee.

Fase 2 | Valoración inicial

La persona instructora de la denuncia o reclamación, intentará, en primer lugar, de forma informal, tramitar la denuncia; en caso de que el conflicto no se pudiese resolver en el seno del procedimiento informal, se realizará una investigación rápida y confidencial en el término de diez (10) días hábiles, en la que se oirá a las personas afectadas y los/ las testigos que se propongan y se requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

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

Procedimiento formal.

Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidos/ as y acompañados/ as por una persona de su confianza, sea o no parte de la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada; llevandose a cabo todas las investigaciones internas con tacto, y con el debido

respeto tanto a la víctima y/o a la persona denunciante, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la Gerencia de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la Gerencia de EMUVIJESA separará a la presunta persona acosadora de la presunta víctima.

Finalizada la investigación, la persona instructora elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral; pudiéndose dar las siguientes conclusiones:

- Cuando de la denuncia planteada la persona instructora apreciase indicios de **conducta delictiva**, dará traslado de la misma a la Gerencia de EMUVIJESA, proponiendo la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares para separar a la víctima de la presunta persona acosadora y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.
- Si en el informe, se deduce la **conurrencia de indicios de acoso**, en cualquiera de sus manifestaciones, **o de cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral**, la persona instructora instará a la Gerencia de la empresa, a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.
- Si en el informe, se deduce la **no existencia de acoso, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral, pero se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado**, la persona instructora instará igualmente a la Gerencia de EMUVIJESA, a adoptar las medidas que al respecto considere pertinentes.
- Si **no se apreciasen indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral**, la persona instructora hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

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

Fase 3 | Resolución

La Gerencia, una vez recibido el informe de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres (3) días hábiles, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora. Asimismo, se comunicará también a la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiera, y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales.

A la vista del informe elaborado por la persona instructora, la Gerencia procederá a:

a) Archivar las actuaciones.

b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la instructora del procedimiento, pudiendo ser a modo de ejemplo, la sanción a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El cambio de puesto o ubicación.
2. La suspensión de empleo y sueldo.
3. La limitación temporal para ascender.
4. El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Gerencia, mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación.

c) Adoptar las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzando las acciones formativas y de sensibilización y llevando a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.

- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, el acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta (30) días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la denuncia o reclamación, 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 Gerencia de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como al/ a la representante de los/ las trabajadores/ as y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser constitutivas de delito, la empresa hubiese adoptado las correspondientes medidas cautelares y hubiese trasladado la denuncia al Ministerio Fiscal.

7. Anexo: Formulario de denuncia



Datos de la persona denunciante

-Persona que ha sufrido el acoso:

- Nombre:
- Apellidos:
- DNI:
- Departamento:
- Puesto/Cargo:
- Teléfono:
- Email:

-Otras, especificar:

- Nombre:
- Apellidos:
- DNI:
- Departamento:
- Puesto /Cargo:
- Teléfono:
- Email:



Datos de la persona que ha sufrido el acoso*

- Nombre:
- Apellidos:
- DNI:
- Departamento:
- Puesto/Cargo:
- Teléfono:
- Email:

Solo rellenar en caso de que la persona que ha sufrido el acoso sea una persona diferente a la persona denunciante*

III**Datos de la persona denunciada**

- Nombre:
- Apellidos:
- Departamento:
- Puesto/Cargo:
- Teléfono:
- Email:

IV**Tipo de denuncia**

- ☐ Acoso sexual
- ☐ Acoso por razón de sexo
- ☐ Acoso laboral/ mobbing
- ☐ Otras situaciones de acoso

V**Descripción de los hechos denunciados**

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/a y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

VI

Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos;

Adjuntar cualquier medio de prueba que se considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, vídeos, baja médica, etc.).

SOLICITO, se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (Identificar a la persona agresora)
y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

En Jerez de la Fra. a de de 20...

Firma: