



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

FUNDACIÓN CEPAIM ACCIÓN INTEGRAL CON MIGRANTES

ÍNDICE

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	3
2. VINCULACIÓN Y VIGENCIA	4
3. TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO	5
4. ¿CÓMO Y DÓNDE SE PUEDEN EJERCER LOS DISTINTOS TIPOS DE ACOSO?	6
5. CONCEPTOS Y DEFINICIONES	6
❖ ACOSO SEXUAL.....	6
❖ ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	8
❖ CIBERACOSO	9
6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	10
A. DENUNCIA	10
B. PROCEDIMIENTO.....	11
I. Recepción de denuncia y valoración inicial	11
II. Nombramiento de Comisión Instructora.....	12
III. Designación de representante legal de las personas trabajadoras .	13
IV. Inicio del procedimiento.....	14
C. CONSIDERACIONES GENERALES DEL PROCEDIMIENTO:	15
7. MEDIDAS CAUTELARES	15
8. SANCIONES	16
9. GARANTÍAS.....	17
10. NORMATIVA DE REFERENCIA	18
11. FLUJOGRAMA.....	19

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Fundación Cepaim Acción Integral con Migrantes se declara una entidad comprometida con la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y apuesta por la erradicación, prevención y actuación frente a todo tipo de violencias y prácticas sexistas, discriminatorias y contra la dignidad de la persona trabajadora.

La Fundación Cepaim se dotó en el año 2010 de un primer Plan de Igualdad que pretendía servir como hoja de ruta para el establecimiento de medidas de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. Entre esas medidas, destacaba un Protocolo de Prevención y Actuación ante casos de acoso sexual, moral y por razón de sexo en el entorno laboral de la Fundación, para prevenir e intervenir ante presuntos supuestos de este tipo y que ha sido objeto de aplicación desde entonces, interviniendo en los momentos en que ha sido procedente.

Con la aprobación del II Plan de Igualdad de Fundación Cepaim se prevé la renovación del mencionado Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Todas las personas trabajadoras de la Fundación Cepaim tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles, intimidatorios y discriminatorios hacia su persona.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución española.

Fundación Cepaim declara que todas las personas trabajadoras de la entidad tienen derecho a ser tratadas con dignidad, consideración y respeto, por lo que el acoso en el trabajo es una conducta inaceptable en esta organización.

Es responsabilidad de la Fundación Cepaim promover y favorecer las condiciones que permitan garantizar la dignidad e integridad física y moral de todas las personas que conforman su plantilla.

El acoso sexual o por razón de sexo dirigido a las trabajadoras y a los trabajadores de la Fundación es considerado como contrario al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, como una forma de discriminación por razón de sexo y como una manifestación de la violencia de género.

Igualmente, la Fundación en el marco de su defensa del derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, mediante este documento se recoge el compromiso explícito y firme

de no tolerar en el seno de la entidad ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso sexual y por razón de sexo.

El presente Protocolo se integra en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, al objeto de identificar y promover factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de acoso. En este sentido, la promoción de la igualdad de género contribuye a prevenir los diferentes tipos de acoso sexual y por razón de sexo, a la par que avanzamos en la prevención y erradicación de los mismos.

Se hace por tanto incuestionable establecer las medidas y estrategias oportunas para hacer efectiva la igualdad en el trabajo y se erradiquen así, conductas contrarias a la dignidad de las trabajadoras y de los trabajadores.

Este Protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

2. VINCULACIÓN Y VIGENCIA

Este Protocolo será **vinculante para todas las personas trabajadoras** de la Fundación Cepaim, con independencia de su puesto de trabajo, su ubicación geográfica o sus condiciones laborales, respecto de cualquier persona con la que se relacione **en el ámbito laboral**.

Por tanto, quedarán excluidas del ámbito de aplicación de este Protocolo las conductas desarrolladas en el marco de las relaciones personales que puedan existir entre personas trabajadoras fuera del ámbito laboral, es decir, aquellas conductas que no estén reflejadas en el [artículo 3 del convenio 190 de la OIT](#).

En el caso de que la presunta persona acosadora sea personal voluntario, personal de prácticas no laborales, o contratado a través de empresas de trabajo temporal, se aplicarán las medidas sancionadoras previstas en cada caso, pudiendo acordarse la finalización de la relación de que se trate con la persona responsable y adoptar las medidas adicionales que procedan al margen de este procedimiento. Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de dirección de la entidad (por ejemplo, proveedores/as, personas participantes, visitantes, autónomos/as, etc.), comunicando los hechos según proceda y aplicando el PP-AVI "Procedimiento de Actuación frente a Actos Violentos en el Ámbito Laboral", y pudiendo establecerse por la entidad las medidas preventivas procedentes.

Este procedimiento se encuentra disponible en la Intranet de la Fundación Cepaim (Documentos de trabajo/Documentación Preventiva Personas

Trabajadoras/11. Actos Violentos).

Este Protocolo tendrá una **vigencia** igual a la del II Plan de Igualdad de la Fundación Cepaim, y hasta que no sea sustituido por otro. Sin perjuicio de su posible revisión por la Comisión de Igualdad.

3. TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

El presente Protocolo tiene como finalidad prevenir, detectar y corregir las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral de la Fundación Cepaim, estableciendo a tal efecto el procedimiento de actuación, tanto para la prevención y la sensibilización como para dar una solución rápida y eficaz a las reclamaciones o denuncias que en el marco del mismo pudieran producirse.

Este protocolo, por tanto, será una garantía añadida y no sustitutiva de las vías legales y judiciales disponibles para este tipo de conductas.

En concreto, se pretende también alcanzar con el presente protocolo, entre otros, los siguientes objetivos:

a) Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual, por razón de sexo, en todos los ámbitos y estamentos de la organización.

b) Manifestar la tolerancia cero de la Fundación frente a las situaciones de acoso definidas en este Protocolo que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.

c) Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo definido en este Protocolo.

d) Implantar el presente Protocolo que establece un procedimiento de denuncia confidencial a las víctimas de acoso, al objeto de adoptar las medidas que correspondan.

e) Investigar internamente las denuncias en aras de determinar si en la organización se ha producido una situación de acoso, sin perjuicio de las obligaciones que correspondieran a quienes tuvieran conocimiento de la presunta comisión de un hecho delictivo.

f) Adoptar las medidas correspondientes, incluyendo la aplicación del régimen disciplinario, frente a la/s persona/s responsable/s y aquellas tendentes a garantizar un entorno laboral adecuado para la víctima.

g) Difundir el presente protocolo entre la plantilla mediante una campaña de difusión, e incorporarlo a la Intranet de la Fundación para que se encuentre permanentemente accesible para todas las personas trabajadoras.

h) Informar de la existencia de este protocolo al personal de nuevo ingreso en el momento de su incorporación.

i) Diseñar y desarrollar acciones formativas y de sensibilización dirigidas al personal en materia de prevención y actuación ante supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.

j) Diseñar e implementar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de

queja o denuncia confidencial que evite la victimización secundaria o la revictimización.

4. ¿CÓMO Y DÓNDE SE PUEDEN EJERCER LOS DISTINTOS TIPOS DE ACOSO?

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen en tiempo y lugar de trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, cuando el sujeto activo es una persona trabajadora, en concreto:

a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.

b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.

c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.

d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora y en trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Según el sujeto activo (autor/a), pueden distinguirse tres tipos de acoso:

- **Acoso descendente:** aquel donde el autor o autora del acoso tiene ascendencia o una posición jerárquica superior a la víctima.
- **Acoso ascendente:** aquel donde el autor o autora del acoso se encuentra subordinado/a jerárquicamente a la víctima.
- **Acoso horizontal:** aquel en el que tanto la víctima como la persona acosadora no tienen relación jerárquica.

5. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

❖ ACOSO SEXUAL

A efectos de este protocolo, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, se considera "acoso sexual":

"Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo" (art. 7.1 LOIEMH¹).

- El acoso sexual tiene finalidad libidinosa.
- Basta con un solo acto si es suficientemente contundente.
- Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

¹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Existen diferentes tipologías de acoso sexual, entre las cuales podemos definir las siguientes:

❖ *Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual*

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia.

En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

❖ *Acoso sexual ambiental*

Es aquella conducta o comportamiento que crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la persona que lo recibe, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual por parte de la persona denunciada, de forma reiterada.

Pueden ser sujetos activos compañeros y compañeras de trabajo, posean o no superioridad jerárquica.

El acoso sexual puede comprender, a efectos ejemplificativos, conductas tales como:

1) Conductas verbales

Ejemplos de conductas verbales susceptibles de ser constitutivas de acoso sexual son, entre otras y analizadas en cada caso particular siempre que no exista consentimiento, supuestos de bromas sexuales ofensivas, comentarios, observaciones insinuantes y comprometedoras 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 obscenas para dirigirse a las personas; difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas; comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y ofensivo; comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual; invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales; ...

2) Conductas no verbales:

Ejemplos de conductas no verbales susceptibles de ser constitutivas de acoso sexual son, entre otras y analizadas en cada caso particular siempre que no exista consentimiento, supuestos de enviar o difundir imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo; silbidos o

gestos obscenos de carácter sexual que incomoden; envío de cartas, notas o mensajes de correo electrónico o similar en el ámbito laboral de carácter ofensivo de contenido sexual; comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

3) Conductas de carácter físico:

Ejemplos de conductas de carácter físico susceptibles de ser constitutivas de acoso sexual son, entre otras y analizadas en cada caso particular siempre que no exista consentimiento, el contacto físico deliberado no solicitado ni consentido (tocamientos, palmadas o pellizcos, masajes no deseados, etc.) de índole sexual; arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con una persona de forma innecesaria de forma intencionada; tocar intencionadamente los órganos sexuales; agredir físicamente con fin sexual.

❖ 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 crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”
(art. 7.2 LOIMH)

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

a) Hostigamiento, entendiéndolo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.

c) Que no se trate de un hecho aislado.

d) Que exista intencionalidad por el sujeto activo.

e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujer o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a estas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de los estereotipos de género o la discriminación social se les presumen inherentes a ellas.

En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o personas dependientes.

El acoso por razón de sexo implica ejecutar conductas discriminatorias motivadas por el sexo de la víctima.

A título ejemplificativo, se podrían comprender conductas tales como:

- Bromas y comentarios habituales hacia la persona que asume tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del determinado sexo.
- Uso habitual de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a la persona por pertenecer a un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista, con ánimo degradante hacia la persona de forma continuada.
- Ridiculizar y menospreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual por razón de sexo.
- Evaluar el trabajo de la persona con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación o identidad sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, basados únicamente en su sexo.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo, basadas en el sexo de la persona.
- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.

Según lo establecido en el artículo 9 de la L.O. 3/2007, también se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a impedir su discriminación por acoso sexual, acoso sexista, orientación sexual o identidad y expresión de género, o la de otra persona.

❖ CIBERACOSO

Se trata de aquellas conductas que, encajando en la definición de acoso sexual o acoso por razón de sexo, son llevadas a cabo por medio de las tecnologías digitales en el ámbito laboral o en relación con el trabajo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se podrían considerar constitutivas de ciberacoso conductas tales como:

- a) Publicar información confidencial, personal o falsa sobre una persona en redes sociales o páginas web sin su consentimiento.
- b) Publicar fotografías o vídeos que puedan ser comprometidos de índole sexual y sin consentimiento de la persona afectada en redes sociales, páginas web, o su difusión por cualquier medio.
- c) Enviar mensajes hirientes o amenazas a través de plataformas de mensajería o redes sociales.

d) Suplantar la identidad de otra persona para enviar en su nombre mensajes agresivos, intimidatorios, con propuestas sexuales, etc.

e) Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone utilizando inteligencia artificial.

f) Explotación, coacción y amenazas, revelar información personal, la identidad u orientación sexual...

g) Difusión de rumores de índole sexual, publicación de comentarios con contenido sexual sobre la persona trabajadora, envío de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas.

h) Envío de imágenes sexuales no solicitadas ni autorizadas a través de redes sociales, aplicaciones móviles o webs.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

A. DENUNCIA

En el caso de tener conocimiento, presenciar o vivir situaciones que puedan ser constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo de las definidas en este protocolo en el entorno laboral de la Fundación Cepaim, se deberá realizar la oportuna denuncia o comunicación para la activación del Protocolo.

Se recuerda a toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo que se considere víctima de acoso sexual o acoso por razón de sexo, que podrá presentar denuncia por los medios que se indican en este protocolo, sin perjuicio de su derecho a ejercer las acciones legales que estime pertinentes, tanto en vía civil, laboral o penal.

Asimismo, se recuerda que cualquier persona, incluida la entidad, que tenga conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo tiene la obligación de comunicarlo a la autoridad correspondiente.

La presentación de denuncia para la activación del Protocolo puede realizarse por parte de:

- Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima.
- La representación legal de las personas trabajadoras que tengan conocimiento de los hechos.
- Cualquier otra persona trabajadora que tenga conocimiento de alguna conducta de este tipo.

Las denuncias deberán formularse a través del Canal de Denuncias de la Fundación Cepaim, disponible en la página web de Fundación Cepaim

<https://www.cepaim.org/canal-de-denuncias>, donde se indican las instrucciones de uso y se identifica a la persona que la recepciona.

La denuncia deberá ser presentada cumplimentando el formulario disponible en el Canal de Denuncias, desarrollando un relato lo más preciso y concreto posible en relación a los hechos o indicios que fundamenten la situación de acoso denunciada, identificando a las partes intervinientes y fechando o ubicando temporal y espacialmente los hechos que se denuncien.

A la denuncia se podrán acompañar los medios de prueba que se estimen oportunos (documentos, grabaciones, identificación de testigos, etc.)

Las denuncias anónimas deberán identificar adecuadamente tanto a la presunta víctima como a la persona denunciada, así como el detalle de los hechos de los que se ha tenido conocimiento y, en su caso, acompañando las pruebas de que disponga. Se garantizará el anonimato de la persona denunciante y la confidencialidad de la información recibida.

*Tendrán la consideración de "parte" o "parte/s interesada/s" la/s persona/s perjudicada/s y denunciada/s, exclusivamente.
El resto de las personas que intervengan en cualquier otra forma serán consideradas "personas intervinientes".*

B. PROCEDIMIENTO

I. Recepción de denuncia y valoración inicial

Recibida la denuncia, como primera actuación, realizará una valoración inicial sobre la concurrencia de posibles indicios de la existencia de situación/es compatibles con alguna/s de las identificadas en este protocolo. Si finalmente no se apreciaren dichos indicios, será archivada, debiendo ser informada la Comisión de Igualdad del motivo.

Con carácter previo a realizar dicha valoración,

- Únicamente cuando la denuncia hubiera sido presentada por persona anónima o una tercera persona, la persona identificada como presunta víctima será inmediatamente informada para que corrobore o confirme los hechos denunciados en un plazo máximo de 3 días hábiles, siendo ello requisito para que se pueda intervenir conforme al presente Protocolo, ofreciéndole la posibilidad de efectuar alegaciones para su ampliación o matización.
- En el caso de que se estime necesario ampliar información sobre la situación denunciada, se solicitará a la persona presuntamente perjudicada o víctima en un plazo máximo de 3 días hábiles la aclaración pertinente.

En el caso de que la situación denunciada no se correspondiera con hechos que tuvieran encaje en la tipología de conductas referidas en este Protocolo, no

procederá la apertura del procedimiento, lo que se comunicará motivadamente a la persona/s denunciante/s, dándose por finalizadas las actuaciones a las que se refiere este protocolo.

En caso contrario, se procederá a iniciar el procedimiento.

II. Nombramiento de Comisión Instructora.

La Dirección General nombrará, en un plazo de 4 días hábiles, una Comisión Instructora para cada expediente que se aperture, designando a sus miembros.

La composición de esta se realizará en todo caso con personas ajenas al entorno laboral en el que se produzca el conflicto a tratar y que no tengan relación personal o familiar con las personas implicadas en el proceso, que implique o pueda implicar un conflicto de intereses.

La Comisión Instructora estará compuesta por dos personas instructoras, con formación en igualdad e interculturalidad, y contará con una Secretaría, que será la persona encargada exclusivamente de la tramitación administrativa del expediente, que no será miembro de la Comisión Instructora. Asimismo, contará con la participación, con voz pero sin voto, de una persona de la representación legal de las personas trabajadoras, en la forma que se establece en el siguiente apartado.

La Comisión Instructora tendrá entre sus funciones las siguientes:

- Analizar la denuncia recibida.
- Investigar los hechos denunciados y los que pudieran derivarse de la actuación.
- Practicar todas las pruebas y actuaciones que estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos.
- Adoptar todas las resoluciones que sean precisas para el mejor desarrollo del procedimiento.
- Adoptar y revocar medidas cautelares, así como valoración en su caso las solicitadas por las partes intervinientes.
- Elaborar de un informe de conclusiones que se elevará a la Dirección General y que contendrá una propuesta de resolución, así como una propuesta de medidas al respecto.
- Aquellas otras que resulten necesarias para el adecuado desarrollo del procedimiento y la resolución del mismo.

Las partes intervinientes podrán recusar a cualquier miembro de la misma si concurre alguna las siguientes circunstancias:

- a) Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro/s en cuya resolución pudiera influir la de este
- b) Tener cuestión litigiosa pendiente con alguna de las partes

- c) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las partes
- d) Tener parentesco por afinidad o consanguinidad.
- e) Tener relación de ascendencia o dependencia funcional u orgánica directa entre ellas y las personas intervinientes en el expediente.

La Dirección General valorará la causa de recusación adoptando la resolución oportuna al respecto.

Las personas designadas para formar parte de la Comisión Instructora y la Secretaría deberán guardar absoluta confidencialidad y secreto sobre las actuaciones practicadas, la identidad y circunstancias de las personas implicadas, así como del contenido del procedimiento en el que intervenga y de las conclusiones alcanzadas. No pudiendo transmitir ni divulgar información, tanto en el proceso de investigación como en los casos ya resueltos. Se debe respetar los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad.

III. Designación de representante legal de las personas trabajadoras

Una vez constituida la Comisión Instructora, se designará a una persona representante legal de las personas trabajadoras de entre aquellas que formen parte del listado previamente facilitado por la parte social de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Esta persona podrá intervenir en el procedimiento con voz pero sin voto y será designada por orden de lista, y debiendo ser ajena al entorno laboral en el que se produzca el conflicto a tratar y que no tenga relación personal o familiar con las personas implicadas en el proceso. En estos casos, se designará al siguiente en el orden de lista.

La representación legal de las personas trabajadoras, como miembro de la comisión, estará presente en todo el procedimiento, y podrá trasladar por escrito sus aportaciones a la Comisión Instructora, y a las partes interesadas, si así lo solicitan.

Para formar parte de dicho listado será necesario acreditar formación en materia de igualdad, interculturalidad y conocimientos sobre procedimientos de acoso que incluyan principios básicos como confidencialidad, presunción de inocencia y responsabilidad.

Esta persona deberá guardar absoluta confidencialidad y secreto sobre las actuaciones practicadas, la identidad y circunstancias de las personas implicadas y todas las actuaciones de las que tenga conocimiento en el procedimiento en el que intervenga, incluso con el resto de representantes legales de las personas trabajadoras. No puede en ningún caso practicar actuaciones de investigación ajenas a la Comisión Instructora.

Las personas que intervengan en el procedimiento suscribirán un compromiso de confidencialidad sobre la información, datos y documentación a que tengan acceso o conocimiento a consecuencia de su participación en el procedimiento, siendo su incumplimiento considerado infracción muy grave a efectos disciplinarios.

Sin perjuicio de ello, ambas partes interesadas (denunciante y denunciada) podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, representantes legales y/o sindicales de las personas trabajadoras, personas asesoras o abogadas, quien deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

IV. Inicio del procedimiento

1.- El inicio del procedimiento se efectuará mediante comunicación a las partes (persona denunciante y persona denunciada) por parte de la Comisión Instructora, en un plazo máximo de ocho (8) días hábiles desde la recepción de la denuncia o desde la ratificación de la misma en el caso de que fuera anónima o presentada por una tercera persona.

En dicha comunicación se pondrá en conocimiento de la persona denunciada la posibilidad de efectuar alegaciones en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles, así como la posibilidad de proponer la práctica de pruebas y de adjuntar documentación que estime conveniente.

También se le informará de la constitución de la Comisión Instructora y del derecho a recusar a cualquiera de sus miembros.

Asimismo, se comunicará el inicio del procedimiento, manteniendo el anonimato de las personas afectadas, a la representación legal de las personas trabajadoras del centro que ostente la competencia.

2.- Transcurrido dicho plazo de alegaciones, con independencia de que hayan sido o no presentadas, la Comisión Instructora realizará las actuaciones que estime oportunas para el esclarecimiento de los hechos, decidiendo la práctica de cuantas pruebas y actuaciones estime convenientes.

3.- En el caso de realización de entrevistas a las partes interesadas, que se realizarán por separado, cualquiera de ellas podrá acudir asistida por la representación legal de las personas trabajadoras o por el/la profesional que estime conveniente, a su elección, debiendo informar a la Comisión Instructora.

La parte que acuda asistida será responsable de su comparecencia y dotarlo de los medios que precise, debiendo comunicarlo previamente a la Comisión Instructora.

4.- De manera general, el procedimiento finalizará mediante resolución de la Dirección General, a la vista de las conclusiones trasladadas por la Comisión

Instructora, en el plazo máximo de veinticinco (25) días hábiles desde el inicio del procedimiento.

La Resolución podrá recoger medidas dirigidas a la protección de la persona perjudicada o víctima del acoso, así como mecanismos de apoyo y acompañamiento a la misma; así como cualquier otra medida que se estime conveniente.

La misma será notificada a las partes interesadas, así como a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo de las personas interesadas, de haberla en el/los centro/s de trabajo competentes.

Si no se constata situación de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se procederá al archivo del procedimiento. Sin perjuicio de lo anterior, se podrán adoptar medidas organizativas o de otro tipo.

5.- La Comisión Instructora podrá acordar, de manera motivada, la ampliación del plazo para finalizar el procedimiento por el tiempo necesario para concluir la investigación, con un máximo de veinte (20) días hábiles adicionales, dando traslado a las partes interesadas.

La ampliación del plazo procederá cuando la Comisión Instructora estime que sea necesario para llevar a cabo adecuadamente la investigación atendiendo a la complejidad de los hechos o situaciones concurrentes, las circunstancias de las personas implicadas, la dificultad o número de medios de prueba, etc.

6. La Comisión Instructora realizará seguimiento de las medidas adoptadas una vez finalizado el procedimiento.

C. CONSIDERACIONES GENERALES DEL PROCEDIMIENTO:

- La tramitación del presente procedimiento supondrá la suspensión del plazo de prescripción de las sanciones del régimen disciplinario de la Fundación Cepaim.
- Las actuaciones que realice la Comisión Instructora en el ámbito del procedimiento se podrán llevar a cabo por medios telemáticos.
- Las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren como intencionadamente fraudulentas, no honestas o dolosas, realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, podrán ser constitutivas de medida disciplinaria.
- En caso de ausencia o imposibilidad de intervención de la Dirección General, será sustituida en todos los trámites que procedan respecto de este procedimiento por la Subdirección General de Gestión.

7. MEDIDAS CAUTELARES

En el supuesto de que sea necesario, desde el inicio y/o hasta el cierre del procedimiento, la Comisión Instructora podrá adoptar las medidas cautelares

necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso y evitar cualquier tipo de represalia.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la persona denunciante un perjuicio o menoscabo permanente en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, y serán consultadas previamente con la persona denunciante.

Así, se podrán adoptar entre otras, alguna o algunas de las siguientes:

- Evitar el contacto en el ámbito laboral de la persona perjudicada y de la persona denunciada.
- Cambio de equipo de trabajo o cambio o adaptación de funciones en el marco de la movilidad funcional dentro de su grupo profesional; preferentemente de la persona denunciada o, en caso de no ser posible, de la presunta perjudicada.
- Cambio temporal de puesto de trabajo dentro de su grupo profesional, de centro de trabajo dentro de la misma provincia y/o de horario de trabajo, preferentemente de la persona denunciada o, en caso de no ser posible, de la presunta perjudicada.
- Determinación de pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repite.
- Suspensión de empleo, no de sueldo, durante el tiempo necesario para cualquiera de las partes.
- Aquellas otras que se consideren proporcionadas a las circunstancias personales y hechos denunciados.

8. SANCIONES

Además de las previstas en el Estatuto de los Trabajadores, el II Convenio Colectivo de la Fundación Cepaim tipifica, entre otras, como **faltas muy graves**, en su artículo 55.C) las siguientes:

13. El acoso sexual o por razón de sexo definido en el Código Penal.

Las faltas muy graves se encuentran sancionadas, además de en el Estatuto de los Trabajadores, por el artículo 56 del II Convenio Colectivo de la Fundación Cepaim en su apartado 3, con las siguientes sanciones:

- Suspensión de empleo y sueldo de quince (15) a treinta (30) días.
- Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso al grupo superior.
- Despido disciplinario.

Sin perjuicio de lo anterior, para el caso de que se constate que la situación denunciada no es constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo pero, sin embargo, pudiere ser constitutiva de cualquier otra infracción prevista en el II Convenio Colectivo de la Fundación Cepaim, la Dirección General podrá imponer

la sanción que corresponda o bien remitir las actuaciones practicadas en el expediente abierto en el marco del presente procedimiento a la Comisión Instructora que se designe para la imposición de sanciones prevista en el artículo 57 de dicho Convenio a efectos de aplicación del régimen disciplinario.

9. GARANTÍAS

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- **Respeto a la dignidad de las personas. Derecho a la presunción de inocencia y derecho de defensa:** Se velará por garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras, garantizando el derecho a la presunción de inocencia de la persona denunciada y el derecho de defensa, pudiendo solicitar el acceso al expediente.

Las actuaciones previstas en este Protocolo se realizarán con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas. Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por alguien de su confianza a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso.

- **Imparcialidad:** El procedimiento debe garantizar una investigación imparcial para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- **Confidencialidad y sigilo:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar estricta confidencialidad, quedando prohibida la transmisión o divulgación de cualquier tipo de información a la que tuvieran acceso a causa de su participación en el procedimiento, así como el uso de dicha información en beneficio propio o de terceras personas. Así, deberán mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan en el desarrollo del mismo.

Únicamente tendrán acceso a la documentación y al contenido de las actuaciones realizadas en el marco del expediente que se inicie las personas que formen parte de la Comisión Instructora.

Las personas interesadas podrán acceder al contenido de las actuaciones, previa solicitud y tras la valoración por parte de la Comisión Instructora de su procedencia y alcance, debiendo ser facilitadas, en todo caso, de forma anonimizada para preservar las garantías de las personas intervinientes.

- **Prohibición de represalias:** Se garantizará que por parte de la Fundación no se producirán represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones.

- **Protección de datos.** Los datos de carácter personal que se expongan en cualquiera de los procedimientos previstos en este Protocolo se registrarán por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, y normas de aplicación al respecto.

- **Garantías judiciales.** La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación de este pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.

10. NORMATIVA DE REFERENCIA

- Constitución Española.
- 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 (en adelante, **ET**).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, **LPRL**).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, **LOIEMH**).
- Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (en adelante, **LITND**).
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- 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.
- Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Il Convenio Colectivo de la Fundación Cepaim (BOE 12-05-2023).

Y aquellas normas concordantes con éstas o de desarrollo de las mismas, así como aquellas que pudieran publicarse con posterioridad a la aprobación de este Protocolo.

11. FLUJOGRAMA

PROCEDIMIENTO PROTOCOLO ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

