



**Protocolo
para la prevención,
detección y actuación
ante situaciones
de acoso sexual,
por razón de sexo,
orientación sexual e
identidad de género**

IVAM 



Índice

03	1. Declaración de principios y compromisos
06	2. Objetivos del Protocolo
07	3. Responsabilidad y ámbito de aplicación del protocolo
09	4. Definiciones de situaciones de acoso
13	5. Medidas de prevención para erradicar el acoso
15	6. Procedimiento de actuación
18	6.1 Inicio del proceso: denuncia
18	6.2 Nombramiento del Grupo de Investigación y Resolución de Denuncias por Acoso Laboral
20	6.3 Investigación
21	6.4 Realización del informe
23	6.5 Seguimiento y control
24	7. Evaluación y revisión del protocolo
25	Anexo I. Modelo de denuncia por acoso
26	Anexo II. Mediación
27	Anexo III. Normativa principal de aplicación



Declaración **de** **principios y** **compromisos**

La traslación del principio de igualdad y prohibición de discriminación que expresamente se recoge en diversos artículos de la Constitución Española (1.1; 9.2;.10.1; 14; 18.1; 35.1; y 53.2), se traduce en el ámbito laboral en el reconocimiento del derecho de las personas trabajadoras a “no ser discriminadas para el empleo o una vez empleadas” (art. 4. 2.c Estatuto de los Trabajadores), y “a la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (art. 14.i Estatuto Básico del Empleado Público).

Igualmente, se reconoce el deber correlativo que tiene la entidad empleadora de preservar estos derechos, por los que todas las organizaciones deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleadas y empleados, y aumentar el nivel de protección de su seguridad y salud, no solo frente a los riesgos que pueden ocasionar daño físico, sino también frente a los que puedan originar deterioro en la salud psíquica de su personal.

El acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad y expresión de género en el ámbito laboral, que son tipos de discriminación, generan un riesgo psicosocial que afecta a las condiciones de trabajo, al rendimiento laboral, y tiene un efecto negativo sobre la persona que lo padece, la organización, y la sociedad en general. Además, estos tipos de acoso se enmarcan como conductas contrarias al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por todo ello, el IVAM, en el marco de su misión y teniendo como referencia la implementación de su II Plan de Igualdad, reitera su compromiso por alcanzar espacios de trabajo seguros en los que las relaciones laborales y humanas se desarrollen respetando la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran la institución y, en especial, libres de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo así como por orientación e identidad sexual y expresión de género.



De acuerdo con esta declaración, el IVAM elabora este protocolo bajo los siguientes **Principios**:

1. Las **actitudes de acoso representan un atentado grave** contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales, por lo que el IVAM manifiesta la tolerancia cero ante estas situación y la desaprobación y rechazo de estas conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas, garantizando el derecho de las personas trabajadoras:
 - a no ser discriminadas sexualmente, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género,
 - a la integridad física y/o psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene,
 - y al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
2. **Se reconoce la necesidad de poner en marcha actuaciones para erradicar las situaciones de acoso** sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género en el trabajo, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea, nacional y local vigente relativa a la igualdad de trato, por la gravedad de estas conductas, así como los perjuicios que provocan en las personas, organizaciones y en la sociedad.
3. **Actuar con agilidad, confidencialidad y credibilidad**, garantizando la protección de la intimidad, dignidad y salud física y psicológica de las personas objeto del acoso, de las personas denunciadas y de otras personas que puedan intervenir, y de los procedimientos que se pongan en marcha, conforme a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

De forma específica el **IVAM se compromete a**:

- **Promover un contexto y entorno laboral que evite el acoso**, y arbitrar **procedimientos y actuaciones específicas para su prevención**, como las siguientes:
 - Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.
 - Acciones formativas en materia de prevención del acoso entre el personal directivo, mandos intermedios, Comisión de Igualdad y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
 - Inclusión de medidas para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género el plan de igualdad del IVAM
- **Publicar, difundir, y velar por el cumplimiento del protocolo**, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización a todo el personal del IVAM, así como a futuras incorporaciones, al objeto de garantizar que toda persona empleada sea conocedora de los procedimientos del protocolo y del derecho que les ampara de denunciar el acoso y solicitar la aplicación de este protocolo.
- **Prestar asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas** que puedan sufrir estos comportamientos, por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor, a través de la Comisión de Igualdad o del Comité de Seguridad y Salud.
- **Investigar, denunciar, mediar y sancionar en su caso**, conforme a los procedimientos de actuación establecidos en este protocolo y en la legislación vigente según los principios de celeridad, profesionalidad y sigilo, respecto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario aplicable.



- **Establecer un proceso de mediación** para solventar los conflictos que pudieran surgir en esta materia, siempre que sea posible, que no sustituye, interrumpe, ni amplía los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente, y que quedará suspendido en el momento en que se tenga noticia de la apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente.
- **Evaluación y seguimiento**, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del **Protocolo** para la mejora de la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género en el trabajo, adaptándolo a la normativa vigente en cada momento y a las recomendaciones de la evaluación.

Este protocolo de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género surge con la voluntad de prevenir, visibilizar y, en su caso, actuar contra los posibles comportamientos que puedan transgredir la dignidad y respeto del personal del IVAM, con el convencimiento de que sirva como instrumento garante del principio de igualdad de trato desde dos dimensiones estratégicas: la prevención y la actuación frente a situaciones de acoso.

Este protocolo, desarrollado en el marco de la Comisión de Igualdad, ha sido aprobado por el Consell Rector del IVAM el 3 de noviembre de 2020.

02



Objetivos del protocolo

Los **objetivos del presente Protocolo** son:

- Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.
- Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso sexual, por razón de sexo, y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.
- Establecer las medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso.
- Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento con el fin de atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el Protocolo.
- Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.

03

Responsabilidad y ámbito de aplicación del protocolo

La **responsabilidad** del desarrollo, ejecución, seguimiento y evaluación del Protocolo de actuación en supuestos de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género en el trabajo en el ámbito laboral del IVAM, recae sobre la **Comisión de Igualdad del IVAM**.

Esta Comisión actuará de forma coordinada con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, que vela por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y otros posibles órganos colegiados que se configuren en el IVAM, entre ellos, la Comisión de Investigación de Acoso que se propone en este protocolo.

Para la consecución efectiva de este compromiso el IVAM exige **de todas y cada una de las personas que integran el IVAM**, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y mandos intermedios, que asuman las siguientes **responsabilidades**:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo y, en general, a nuestros grupos de interés, 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, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Este Protocolo se aplica a todas las situaciones que supongan acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno laboral del IVAM.

03. Responsabilidad y ámbito de aplicación del protocolo



Por tanto, el protocolo es de aplicación:

- A todas las personas trabajadoras del IVAM, independientemente del tipo de relación laboral, tanto en el lugar de trabajo habitual, como en reuniones, conferencias y acontecimientos externos que acontezcan en el desarrollo de la actividad laboral.
- Cualquier persona que bajo la dependencia de empresas terceras lleve a cabo actividades o preste servicios en el IVAM para su adecuado y regular funcionamiento.
- Cualquier persona participante de los programas y actividades gestionadas por la entidad para el desarrollo de su misión y estrategia.

En el caso de las personas externas al IVAM (de empresa externas o participantes en los programas y actividades); el protocolo no tendrá capacidad para imponer sobre ellas medidas cautelares ni sancionadoras, no obstante protege el derecho de acogerse al mismo.

Se identifican los **siguientes grupos de especial atención** para este protocolo:

- Personas solas con responsabilidades familiares (en situación de viudedad, separación y divorcio, familias monoparentales).
- Personas que acceden por primera vez a sectores profesionales, categorías o puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados al sexo opuesto.
- Personas jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.
- Mujeres que procedan de situaciones de violencia de género.
- Personas con diversidad funcional.
- Personas inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
- Personas con contratos eventuales y temporales, en régimen de subcontratación y alumnado en práctica.

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



Definiciones de situaciones de acoso

Los comportamientos constitutivos de acoso sexual, acoso sexista, acoso por orientación sexual o identidad y expresión de género pueden ser de diferente índole y conviene dejar abierta la posibilidad de definiciones y conceptos. No obstante, todas las posibles situaciones de acoso deben ser conocidas y reconocidas por quienes deban llevar a cabo cualquier actuación preventiva o intervención correctora.

Un aspecto importante que señalar, a diferencia del acoso laboral, es que estos tipos de acoso **no necesitan ocurrir de manera reiterada** para constituir una conducta acosadora.

De manera orientativa podemos definir los diferentes tipos de acoso que contempla el presente protocolo como:

Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual y no deseado por la persona que lo recibe, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la integridad física o psicológica de la persona, en especial cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, ofensivo, hostil y humillante.

Artículo 7.1. de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

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.

En el caso del acoso heterosexual contra las mujeres, que es el mayoritario, se considera que además de afrentar a la dignidad es discriminatorio por razón de sexo (destacando la sexualización de las mujeres como uno de los instrumentos e indicadores de la desigualdad de género), y se cataloga el acoso sexual como violencia de género.

En el caso del **chantaje sexual**, también denominado “acoso sexual quid pro quo”, la persona acosadora tiene que ocupar un puesto superior jerárquico o que sus decisiones puedan tener efectos sobre el empleo o las condiciones de trabajo o estudio de la persona acosada. Entre otros, son susceptibles de constituir acoso sexual por chantaje sexual los siguientes comportamientos:

- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de represalia si no se accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales.

04. Definiciones de situaciones de acoso



El **acoso sexual ambiental** es aquella conducta o comportamiento que crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona. A diferencia del chantaje sexual, no existe una condición directa entre el requerimiento sexual y la condición superior jerárquica o una posición que pueda tener efectos laborales o académicos negativos sobre la persona acosada.

En el acoso sexual ambiental podemos distinguir dos tipos: *acoso sexual por ambiente sexista* (en el que los favores sexuales no son un objetivo pero se dan comportamientos que implican actitudes hostiles, ofensivas y sexistas) y el *acoso por atención sexual indeseada* (donde la persona acosada recibe una atención sexual indeseada y no correspondida de forma personalizada e invasiva).

Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir acoso sexual por ambiente sexista:

- Chistes y bromas que resulten ofensivas de contenido sexista.
- Comentarios y observaciones insinuanes y comprometedoras acerca de la apariencia u aspecto.
- Mostrar material que resulte humillante u ofensivo por su carácter sexista.

Entre otras, pueden constituir acoso sexual por atención sexual indeseada las siguientes conductas:

- Invitaciones reiteradas a iniciar una relación sexual a pesar del rechazo manifiesto.
- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- Miradas o gestos lascivos que incomoden, especial atención o amabilidad hacia una persona que detecta, detrás de dicho trato especial, un interés sexual que no desea corresponder.

Acoso sexista o por razón de sexo

El acoso por razón de sexo, también denominado acoso sexista, se define en el Artículo 7.2. de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

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

Constituyen algunos ejemplos de este, los siguientes:

A) Acoso sexista verbal

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio) y despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
- Utilizar humor sexista y formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.

04. Definiciones de situaciones de acoso



- 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.

B) Acoso sexista no verbal

- Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
- Sabotear el trabajo o impedir —deliberadamente— el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).
- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.
 - Acoso por razón de maternidad: trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo, lactancia o maternidad.
 - Acoso por el ejercicio de la paternidad en los supuestos que ampara la ley.
 - Acoso por el ejercicio general de responsabilidades familiares.

C) Acoso sexista físico

- Provocar acercamientos.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona para intimidar.
- Realizar un acercamiento físico excesivo.
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

Acoso por orientación sexual

Toda conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensivo, humillante, violento, intimidatorio, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

A título de ejemplo, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso por orientación sexual los comportamientos y las acciones siguientes:

- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.
- Ridiculizar a la persona en relación con su orientación sexual.
- Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad o identidad de género.



Acoso por expresión o identidad de género

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

- Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique
- 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 la persona en relación con expresión o identidad de género.
- Utilizar humor transfobo o intéfobo.



Medidas de prevención para erradicar el acoso

En el desarrollo de todas las acciones se observará con especial interés que no puedan darse contenidos sexistas, lesbofóbicos, homófobos, bifóbicos o transfóbicos. Se prevén, sin perjuicio de que se desarrollen otras medidas, las siguientes:

Acciones de difusión, información y comunicación

El IVAM expondrá de forma inequívoca su posicionamiento de rechazo ante cualquier forma de discriminación por razón de sexo en el trabajo, entre las que se encuentran el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género, a través de los medios de comunicación internos y externos.

Además, se difundirá y dará a conocer este Protocolo, una vez aprobado por el Consejo Rector del IVAM, a todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación, mediante su publicación en la página web y correos electrónicos, así como elaboración de material gráfico, que se podrán exponer en lugares visibles del IVAM.

Se elaborará una guía sencilla y clara que oriente respecto a los criterios de detección de las conductas constitutivas de estos tipos de acoso, y de los procedimientos a seguir en la comunicación y tramitación de las reclamaciones, quejas y denuncias en esta materia.

Acciones de formación y concienciación

Se desarrollarán, en coordinación con el Plan de Igualdad, actividades formativas, para la prevención y concienciación en relación con el acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y expresión de género. Dichas acciones formativas irán dirigidas a:

- **A todo las personas incluidas en el Protocolo**, con el objetivo de sensibilizar y concienciar sobre la no tolerancia de las conductas de acoso, e informar sobre el Protocolo, derechos y garantías, en caso de iniciar un procedimiento de actuación.
- **A todos miembros del comité de seguridad y salud**
- **A la dirección del IVAM**, dado que son personas con responsabilidades en la gestión de grupos de personas, con el objetivo principal de ayudarles a identificar situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género y aquellos factores que puedan generar reclamaciones por acoso, así como a canalizar adecuadamente las posibles quejas en esta materia en sus equipos de trabajo.

05. Medidas de prevención para erradicar el acoso



Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales

El acoso sexual, sexista o por razón de sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género son fenómenos que con frecuencia permanecen invisibilizados. En este sentido, se evaluará la organización para hacer recomendaciones que tiendan a prevenir situaciones de acoso, así como fomentar un entorno laboral respetuoso, en coherencia con el código de ético y de conducta del IVAM.

Por otro lado, el IVAM promoverá de forma interna y en las organizaciones proveedoras la realización de evaluación de riesgos psicosociales vinculados a conductas de acoso.



Procedimiento de actuación

La activación de este procedimiento se inicia tras las siguientes situaciones:

- Se entiende que existe sospecha de acoso moral o sexual en el ámbito laboral del IVAM cuando una trabajadora o trabajador, o un grupo, notifiquen la existencia de alguna situación que pudiera estar englobada en el apartado 4.
- El acoso seguirá considerándose como sospecha mientras no exista una declaración expresa del organismo competente del que indique que ha existido tal, en cualquiera de sus modalidades, en esta organización y después de que haya habido una investigación al respecto.
- La persona que sospeche que está sufriendo algún tipo de acoso laboral puede, en la medida de lo posible, solucionar el problema de manera extraoficial hablando con la persona que muestra el comportamiento no deseado, haciéndole saber que su conducta es ofensiva e indeseada, que le incomoda y le interfiere en el trabajo, con el fin de que esta cambie de actitud.

En caso de que el diálogo entre las personas implicadas no solucione el problema, o bien porque a la persona afectada le resulte extremadamente difícil hacerlo personalmente, utilizará el procedimiento que se detalla a continuación, que cumplirá con las garantías siguientes:

- **Diligencia y celeridad:** El procedimiento será ágil y rápido, ofreciendo credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Respeto a los derechos de las partes:** La investigación de la reclamación, queja o denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- **Prohibición de represalias:** Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceras personas.

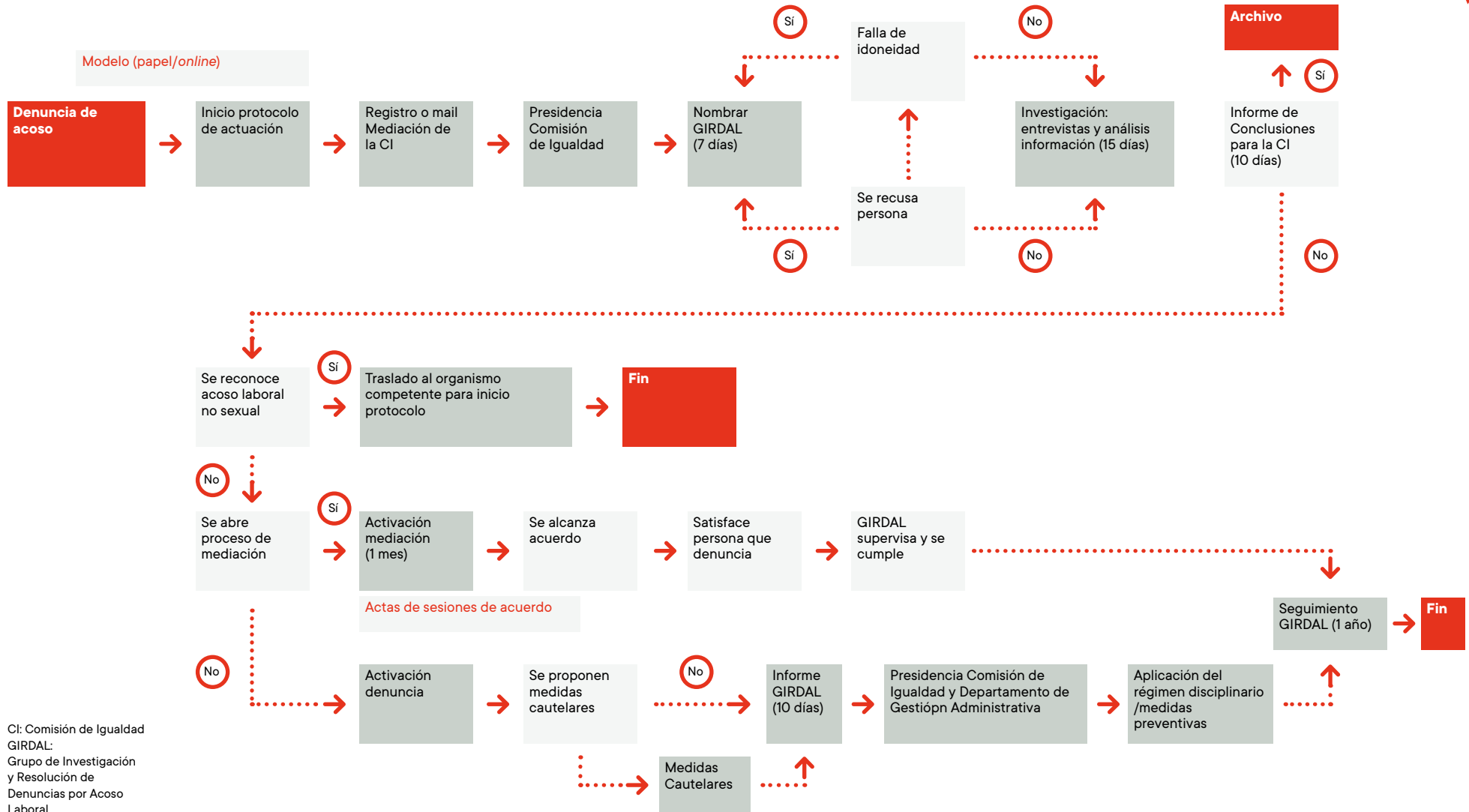


- **Imparcialidad y contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Confidencialidad y anonimato:** 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 denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.
- **Sigilo:** Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.
- **Protección y garantía de indemnidad.** Se asegurará que las personas reclamantes que consideren que han sido objeto de acoso, las que presten asistencia en cualquier momento del proceso de acuerdo con el presente Protocolo (por ejemplo, facilitando información), no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo.
- **Colaboración.** Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en este y de prestar su colaboración.
- **Derechos de abstención y recusación.** Respecto de las posibles recusaciones o abstenciones de las personas nombradas para actuar a lo largo del procedimiento, se tendrá en cuenta lo previsto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- **Protección de datos.** Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se regirán por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.
- **Derecho a la información.** Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica, de la participación, del resultado de las fases.
- **Apoyo de personas formadas.** El IVAM contará con la participación de personas formadas y sensibilizadas en la materia durante todo el procedimiento.
- **Medidas cautelares.** Si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer adoptar medidas cautelares (ejemplos: cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido...). Estas medidas no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona asediada y han de ser aceptadas por esta.



06. Procedimiento de actuación

El procedimiento de actuación consta de las 8 fases siguientes:





6.1 Inicio del proceso: denuncia

Toda persona que considere que se encuentra en una situación de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género en el trabajo deberá iniciar el proceso presentando una denuncia, conforme a un modelo que se adjunta como Anexo I de este protocolo, y que estará ubicado en V:\BuzonIntercambio\Igualtat\Protoccolo_acoso y disponible en el portal de transparencia del IVAM.

Además de las personas afectadas, y siempre con su autorización, podrán presentar esta denuncia personas que actúen en su representación, o cualquier persona empleada que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.

Se hace especial mención a las personas titulares del Comité de Seguridad y Salud y de la Comisión de Igualdad, una vez que perciban indicadores relativos a seguridad laboral reveladores de indicios de acoso (baja por incapacidad temporal, informes de gestión de la contribución profesional, etc.).



Es importante recordar que se debe adjuntar al modelo de denuncia todas **las pruebas de la situación** de acoso que se manifiesta.

La denuncia se realizará por escrito utilizando el registro de entrada interno dirigido A/A Mediación (Comissió d'Igualtat), o el correo electrónico, a través de la dirección igualtat@ivam.es.

Esta comunicación será recibida por la persona mediadora perteneciente a la Comisión de Igualdad, que estará obligada a aceptar y devolver a la persona interesada una copia, y trasladar otra copia a la Presidencia de la Comisión de Igualdad, **en el plazo máximo de 5 días**. Para garantizar la confidencialidad, los escritos de denuncia podrán presentarse en sobre cerrado, facilitándose en este caso, justificante de presentación o copia del escrito.

6.2 Nombramiento del Grupo de Investigación y Resolución de Denuncias por Acoso Laboral

Una vez que la Presidencia de la Comisión de Igualdad recibe la denuncia, **en el plazo máximo de 7 días** deberá nombrar al Grupo de Investigación y Resolución de Denuncias por Acoso Laboral, en adelante GIRDAL, que tiene como función investigar y mediar para la solución de los casos de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género denunciados.

El GIRDAL asumirá las siguientes funciones:

- Solicitar ayuda de personas expertas, tanto interna como externa.
- Nombrar entre sus integrantes a quien o a quienes vayan a actuar como instructores o instructoras.
- En caso de seguir un procedimiento de mediación, autorizar a la persona mediadora a iniciar el procedimiento, y en caso necesario, nombrará de entre sus componentes a otra u otras personas mediadoras.
- Recomendar las medidas cautelares que pudieran ser necesarias.

06. Procedimiento de actuación



- Elaborar un informe de resolución sobre la investigación que incluirá: indicios y pruebas, y la recomendación, en su caso, de apertura de procedimiento disciplinario.
- Informar a la Comisión de Igualdad.
- Cualquier otra que pudiera derivar de lo contemplado en este protocolo.

Se deberá autorizar a las personas integrantes del GIRDAL la dedicación del tiempo necesario para investigar los hechos denunciados y para realizar la mediación entre las partes afectadas, cuando esto se considere oportuno.

Para la composición del GIRDAL, la Presidencia de la Comisión de Igualdad determinará, según turno y disponibilidad, a las personas integrantes para cada uno de los casos que se presenten, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Composición: 5 personas, con participación equilibrada entre mujeres y hombres:
 - Una de las personas actuará como Secretaría del GIRDAL que será la Secretaría de la Comisión de Igualdad.
 - Dos (2) personas del Comité de Igualdad siendo al menos 1 de ellas del Comité de empresa.
 - Una perteneciente al Departamento de Gestión Administrativa.
 - Otra perteneciente al Comité de Seguridad y Salud.
- Renuncia/recusación. Las personas propuestas como integrantes del GIRDAL deberán comunicar a la Presidencia de la Comisión la concurrencia de alguna de las siguientes circunstancias para valorar su idoneidad:
 - Tener parentesco con la víctima del acoso o la persona que acosa.
 - Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas acosadas o acosadoras.
 - Estar propuesta como persona a testificar en la investigación del caso denunciado.
 - Vinculación laboral, en especial superioridad jerárquica.

Asimismo, las personas denunciantes y denunciadas podrán recusar a alguna o todas las personas componentes del GIRDAL cuando juzguen que concurren algunas de las circunstancias señaladas anteriormente.

Este procedimiento lo resolverá la Presidencia de la Comisión de Igualdad, si reconociera demostrada la falta de idoneidad del GIRDAL, tomándose un plazo máximo de **siete días** para nombrar una Comisión de Investigación alternativa. Esta recusación podrá activarse hasta dos veces por las partes.

- Capacitación. Se deberá acreditar formación y/o capacitación en materia de igualdad de género para formar parte del GIRDAL y poder realizar las funciones atribuidas.



6.3 Investigación

Con carácter previo al inicio de la investigación, todos los componentes del GIRDAL deberán firmar un **Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo**, como garantía de esta.

Constituido el GIRDAL, se procederá a revisar toda la documentación aportada en la denuncia y realizar las entrevistas pertinentes con las respectivas personas implicadas para recabar exhaustivamente información.

Las entrevistas se concertarán a través de la Secretaría con las siguientes partes:

- **Con la persona denunciante** para recabar toda la información sobre los hechos denunciados y los medios disponibles para acreditarlos. En particular, se pedirá información respecto a si hay personas que testifiquen y que puedan corroborar la veracidad de los hechos, así como si existen grabaciones, documentos, cartas, e- mail o mensajes al móvil, u otro tipo de prueba, que complemente la denuncia. A esta entrevista podrá acudir la persona denunciante con una persona de su confianza (compañero o compañera de trabajo, representante sindical...).

Durante la entrevista se le podrá preguntar si ha observado algún otro comportamiento similar al que ha sufrido en su persona hacia otros compañeros u otras compañeras, si ha expresado de forma clara y abierta a la persona denunciada el rechazo hacia su conducta, y que la considera humillante y ofensiva, y se solicitará que explique como lo ha comunicado, y en caso de no haberlo hecho de forma expresa, se le invitará a hacerlo en ese momento.

Se informará a la posible víctima de acoso sobre sus derechos y los posibles medios de defensa previstos en la normativa vigente. Asimismo, se le comunicará que este procedimiento quedará automáticamente interrumpido en el caso que decida emprender las acciones previstas en la legislación laboral o presentar una querrela ante el juzgado de lo penal.

Por otro lado, será importante advertir que, si las pruebas aportadas o testimonios son falsos, se podrán adoptar las correspondientes medidas disciplinarias, y que la persona falsamente acusada podrá ejercer sus derechos de defensa.

- Una vez realizadas las entrevistas a la persona denunciante, se recabarán los testimonios de las personas presentadas como **testigos**, en su caso, y se concertará una entrevista personal con la persona denunciada.
- A la **persona denunciada**, se le informará en detalle de los hechos que han sido denunciados y que están siendo investigados. Se le solicitará que se pronuncie respecto a si son o no ciertos, así como también se le informará de su derecho a exponer lo que estime conveniente para aclarar la situación. Igualmente, la persona denunciada podrá presentar las pruebas (documentos, mensajes, testificales, etc.), que apoyen su declaración, y podrá tener en todo el procedimiento la asistencia de alguien de su confianza.

Durante la entrevista se le informará de las medidas disciplinarias que se pudieran adoptar, en caso de que quede acreditado que el acoso se ha producido.

- Con la persona **responsable del departamento** en el que trabaja la presunta víctima y con el **servicio de prevención de riesgos laborales**. El objetivo de estas entrevistas es abordar los antecedentes de la situación que se trata, así como la afección psicosocial que le haya podido ocasionar. Para ello, se le solicitará un informe sobre el entorno de trabajo de la persona denunciante.



Las personas interesadas en el caso podrán en cualquier momento de la investigación realizar alegaciones y aportar documentos u otros elementos de prueba a tener en cuenta por la Comisión de Investigación.

Una vez recabados todos los datos y los hechos que atañen a la situación denunciada, la Comisión de Investigación analizará de manera colegiada la existencia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género.

Para llevar a cabo el conjunto de la investigación se aconseja un **plazo de 15** días laborables. Este podrá extenderse por la cantidad de entrevistas y la dificultad de concertar las mismas. En cualquier caso, esa dilatación no deberá nunca menoscabar los derechos de la persona denunciante.

6.4 Realización del informe

La Comisión de Investigación redactará un informe argumentado para la Comisión de Igualdad sus conclusiones sobre si los hechos denunciados son ciertos y, si pueden a su juicio ser considerados o no como acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género. Asimismo, describirá las pruebas presentadas y propondrá la calificación como acoso leve, grave o muy grave, teniendo en cuenta, además, si han concurrido o no en el caso investigado las siguientes circunstancias agravantes:

- Reincidencia en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad o se encuentre en una situación de especial vulnerabilidad.
- Que la víctima haya sufrido alteraciones psicológicas derivadas del hecho y acreditadas por un especialista.
- Que la víctima esté en periodo de prueba, tenga un contrato en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con objeto de evitar o entorpecer la investigación.
- Que la víctima sea persona subordinada de la persona que acose.
- Que la víctima haya sufrido violencia de género.



El informe de valoración de la Comisión de investigación concluirá con alguna de las siguientes alternativas:



1. Archivo de la denuncia
2. Propuesta de incoación de expediente disciplinario cuando existan situaciones de acoso no sexual u otras situaciones sancionables.
3. Activación de la denuncia por claros indicios de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género

Tanto la incoación de expediente disciplinario cuando existan situaciones de acoso no sexual u otras situaciones sancionables, como las medidas cautelares y disciplinarias de la activación de la denuncia solo serán aplicables al personal con relación laboral directa con el IVAM.

Archivo de la denuncia

El informe del GIRDAL podría concluir que se archive la denuncia en los siguientes casos: (i) Renuncia de la persona denunciante, (ii) Falta de objeto o indicios insuficientes. En ambos casos tanto la persona denunciada como denunciante podrán ejercer sus derechos de defensa por otras vías.

Incoación de expediente disciplinario por acoso no sexual u otras situaciones sancionables

La investigación del GIRDAL puede poner en evidencia que se da una situación de acoso u otra situación sancionable, pero que no responde a los casos de acoso sexual por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género, tal y como se recogen en este protocolo. En este caso, el procedimiento a seguir es dar traslado para que el organismo correspondiente inicie protocolo anti-acoso laboral.

Activación de la denuncia

El GIRDAL puede recomendar iniciar un **proceso de mediación**, si las partes están de acuerdo. Este proceso podrá abrirse en cualquier momento a petición de la persona denunciante y el GIRDAL podrá solicitar la intervención de una persona experta en mediación y resolución de conflictos externa. El procedimiento de mediación consistirá en los siguientes pasos:

- Reunidas las partes implicadas se expondrá la finalidad de la mediación que consistirá en resolver el conflicto de manera ágil y dialogada, consensuándose actuaciones y propuestas que eviten que se vuelva a producir en el futuro la situación de acoso.
- De las sesiones de mediación se levantará acta con las medidas propuestas para la resolución del conflicto, así como la aceptación firmada por las partes, según modelo en el Anexo II. Estas tendrán una duración de 1 mes.



- Se advertirá a las partes de que a pesar del acuerdo adoptado en el procedimiento de mediación si se vuelve a producir la conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo en el futuro, se pasará inmediatamente a aplicar lo recogido en la activación de la denuncia.
- Si no se alcanzase un acuerdo, el GIRDAL, en base al informe inicial, valorará la denuncia al presunta acosador o presunta acosadora.
- Si la persona denunciante no estuviese conforme con la resolución, ella misma podrá iniciar la denuncia.

En caso de no seguir un proceso de mediación, se continua con el **procedimiento de calificación del acoso**, que supone los siguientes pasos:

En primer paso es la **propuesta de medidas cautelares**, si el GIRDAL apreciara situación de acoso y lo motiva, mientras se desarrolla el proceso de denuncia. Estas medidas consistirían, principalmente, en el seguimiento del estado de salud de la persona denunciante por el Comité de Seguridad y Salud; la adscripción provisional a otro Departamento, si la persona afectada está conforme y estando informada el Jefe/a del Departamento a que pertenece y la Dirección, o cualquier otra medida que para cada caso concreto se considere oportuna por la Comisión de Investigación.

- El GIRDAL emitirá un informe a la Presidencia del Comité de Igualdad sobre el expediente en curso, cuyo contenido deberá incluir la calificación de gravedad de los hechos, el riesgo que suponen para la salud y la seguridad de la víctima, el perjuicio que pueden suponer para la empresa, y las posibilidades de que vuelvan a repetirse, además del riesgo de represalias de la persona denunciada contra la persona que ha sufrido el acoso.
- En este informe, además, se proponen las medidas disciplinarias oportunas. El GIRDAL deberá hacer constar antecedentes, circunstancias de la denuncia, informe inicial y procedimientos previos, resumen de lo acaecido en función de los testimonios, conclusiones y proposición de medidas.

Se recomienda un tiempo máximo de 10 días para elaborar el informe.

- La Presidencia del Comité de Igualdad dará traslado al Departamento de Gestión Administrativa de este informe, con el fin de que ésta adopte las medidas pertinentes en aplicación del Régimen Disciplinario previsto en el Convenio Colectivo.
- El Departamento de Gestión Administrativa, resolverá sobre las medidas preventivas y/o disciplinarias a aplicar en el plazo de 10 días laborables desde la recepción de toda la documentación.

6.5 Seguimiento y control

LA GIRDAL será responsable del control de la aplicación de las medidas preventivas y/o disciplinarias acordadas. Para ello, mantendrá un contacto periódico con la víctima y el acosador o la acosadora durante el año siguiente a la finalización del procedimiento. Será su cometido verificar la efectividad y correcta aplicación de las medidas, así como del desarrollo de los acuerdos alcanzados en el proceso de mediación. Igualmente, deberá detectar la eficacia de las medidas con el objetivo de evaluar su actuación y corregir los fallos observados.



Evaluación y revisión del protocolo

La Comisión de Igualdad realizará el control y seguimiento de la aplicación de este Protocolo con la finalidad de comprobar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de acoso sexual, acoso sexista o por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad y expresión de género en su ámbito de aplicación.

Dicho control y seguimiento se realizará de manera anual atendiendo a la valoración de los siguientes indicadores desagregados por sexo:

- Número de personas trabajadoras que han hecho una comunicación por acoso sexual por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género en el puesto de trabajo, como porcentaje del total de personas trabajadoras.
- Número anual de medidas preventivas y/o de sensibilización que se han llevado a cabo en la (horas de sensibilización/formación y listado de medidas).
- Número de procedimientos sancionadores que se han llevado a cabo en la empresa durante el año.

Si se detectaran fallos de aplicación que le restasen efectividad en la consecución de su objetivo, la Comisión de Igualdad propondrá su modificación siguiendo los trámites oportunos. Asimismo, realizarán un informe anual de seguimiento que podrá incluir propuestas de mejora y que será presentado y aprobado en el Consejo Rector.

Anexo I



Modelo de denuncia por acoso

PERSONA SOLICITANTE

- Persona afectada Representante sindical
 Otros: Especificar

TIPO DE ACOSO QUE DENUNCIA

- Sexual Orientación sexual
 Por razón de sexo Identidad y expresión de género

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos: NIF:
Teléfono: Mail:
Puesto de trabajo: Vinculación laboral:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA Si No

IDENTIDAD DE PERSONAS QUE ACTUAN COMO TESTIGOS Y PRUEBAS

SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de Actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género en el ámbito laboral.

Valencia, a de de 202.....

Firma de la persona interesada.

IVAM. Protocolo para la prevención del acoso 2020

Anexo II



Mediación

Nombre y apellidos:

Acuerdos de mediación:

Estamos de acuerdo en resolver el conflicto y para que estos problemas no vuelvan a repetirse en el futuro, nos comprometemos a:

1.º

2.º

3.º

4.º

5.º

Debido a nuestro compromiso de confidencialidad nos exigimos mutuamente que:

A.

B.

C.

De ser necesario, volveríamos a revisar los acuerdos en el plazo de:

Al firmar este acuerdo nos comprometemos a llevar a cabo todo lo anteriormente expuesto

Fdo.

Fdo.

Mediadores/mediadoras

Secretaría

Nombre y apellido Fdo.

Nombre y apellido Fdo.

Nombre y apellido Fdo.

Nombre y apellido Fdo.

Nombre y apellido Fdo.

Anexo III



Normativa principal de aplicación

Normativa europea

Recomendación del Consejo CEE de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo y el Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual.

Resolución del Parlamento Europeo 2001 de 20 de septiembre, en la que se solicita de los Estados miembros que, con el objetivo de luchar contra el acoso moral y el acoso sexual en el trabajo, revisen su legislación vigente y, en su caso la complementen.

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que ofrece una definición de acoso sexual y por razón de sexo, las considera como prácticas discriminatorias y establece que deben sancionarse de manera adecuada, proporcional y disuasoria.



Normativa Estatal

La Constitución Española en los artículos 1.1; 9.2;10.1; 14; 18.1; 35.1; y 53.2, reconoce principios relativos a la protección de los derechos de las personas como ciudadanos y ciudadanas y como personas trabajadoras ante situaciones relativas a la discriminación en el ámbito laboral.

El texto refundido del Estatuto de los trabajadores reconoce como derecho básico de los trabajadores y las trabajadoras en el art. 4.2 c) la no discriminación por razón de sexo; 4.2 d) "su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales"; 4.3 e) el "respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección (...) frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo". En relación con la persona acosadora, el art. 54.2 c) establece que será motivo de despido disciplinario "las ofensas verbales o físicas" a personal de la empresa; y art. 54.2 g) el acoso sexual o por razón de sexo.

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. El art. 14.h dispone que los empleados públicos tienen como derecho individual el "respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo". En los artículos 93, 95 y 96 se prevé el régimen sancionador severo para los empleados públicos frente a conductas y acciones que promuevan la discriminación.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales en su artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales, establece que "en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo" y en el artículo 16 dispone la obligación de realizar planes de prevención de riesgos laborales, así como su evaluación.

El Código Penal, artículo 184, establece penas para el delito de acoso sexual, que, dependiendo de la gravedad, de si existe o no una relación jerárquica entre la persona que acosa y la víctima del acoso, o una situación de especial vulnerabilidad de la víctima, podrán oscilar entre la pena de multa, arresto, e incluso prisión de seis meses a un año.

El art. 8.13 del 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, establece el acoso sexual como infracción muy grave en materia de relaciones laborales. El art. 8.12 sanciona de igual forma las decisiones unilaterales discriminatorias por parte del empresario y el art. 8.11 los actos contrarios al respeto de la dignidad del trabajador.

De forma específica, La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su artículo 48 establece una serie de medidas específicas que deben promover las organizaciones para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:

"1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

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

Normativa autonómica

Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.



IVAM **SOSTENIBLE**
AGENDA 2030