

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

Escuela2

1. COMPROMISO.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

4. DEFINICIONES Y CONCEPTOS IMPLICADOS

4.1 Acoso sexual y acoso por razón de sexo

4.2 Acoso discriminatorio

4.3 Denuncia falsa

5. TIPOS, FASES Y GRADOS DE ACOSO

5.1 Tipos de acoso en el entorno laboral

5.2 Fases de acoso

5.3 Grados de acoso

6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL.

6.1. Elaboración de estrategias específicas de sensibilización dirigidas a toda la organización.

6.2. Elaboración de estrategias específicas de sensibilización dirigidas a las personas trabajadoras.

8. SEGUIMIENTO Y CONTROL

9. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

10. ANEXOS

- Anexo I. Protocolo de Actuación ante reclamaciones efectuadas por conductas de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral.
- Anexo II. Formulario de denuncia ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Anexo III. Documento de prestación de consentimiento informado para la investigación de casos de acoso sexual o por razón de sexo
- Anexo IV. Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral
- Anexo V. Ofrecimiento a la presunta víctima de participación sindical en la comisión instructora.

1. COMPROMISO.

Con el presente protocolo, Escuela 2 Sociedad Cooperativa Valenciana (en adelante Escuela 2) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso, ya sea acoso sexual, por razón de sexo o de cualquier otro tipo.

El presente protocolo de prevención y tratamiento del acoso forma parte de las medidas desarrolladas en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y Mujeres de ESCUELA 2.

Al adoptar este protocolo, nuestra organización quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, **informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en la empresa, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, voluntariado, personas que realizan prácticas no laborales o familiares de alumnos y alumnas que estén involucradas en distintas actividades docentes o de gestión.**

El presente protocolo incluye medidas preventivas y el procedimiento a seguir en caso de que cualquier persona quiera denunciar un posible caso de acoso.

Con el presente protocolo, negociado en el seno de la comisión de igualdad del plan de igualdad se da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 LOI, RD 901/2020 y art. 12 LOGILS.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa Escuela 2 implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que ha sido negociado y acordado por la

comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual y la integridad moral en los términos en los que se dirá. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo se aplicará a todo el personal que preste sus servicios en ESCUELA 2. Es responsabilidad de cada persona que forma parte de la entidad asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos del resto de personas que la integran, cumpliendo con las disposiciones establecidas en este manual.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

- en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- en los lugares de descanso o donde se come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo;

- en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- 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 (acoso digital, virtual o ciberacoso);
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este protocolo las empresas externas contratadas por ESCUELA 2, en este caso se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial conforme al R.D. 171/2004, que desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos Laborales, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales, en virtud del cumplimiento de dicha normativa, se informará a las empresas contratadas o subcontratadas de la existencia del presente protocolo en el plazo de treinta días desde su publicación y cada vez que se contrate a una nueva empresa.

Cuando se produzca un caso de acoso sexual o por razón de sexo entre personas trabajadoras de la organización y personal de una empresa externa contratada que presta servicio en la entidad, ambas partes proporcionarán la colaboración adecuada y transmitirán la información necesaria, instaurando una comunicación recíproca, con la finalidad de establecer las medidas correctivas oportunas.

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

ESCUELA 2 formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la organización y las conductas que no resultan tolerables en la entidad. Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en esta entidad, asumiendo su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en la organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En ESCUELA 2 no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones.

La entidad sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la organización tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que la conformamos, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo, ESCUELA 2 sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de

conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

4. DEFINICIONES Y CONCEPTOS IMPLICADOS

Si lo centramos en el ámbito del trabajo, el acoso sexual o por razón de sexo define la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo. A los efectos del presente protocolo se entiende como:

4.1 ACOSO SEXUAL

El artículo 7.1 de la Ley 3/2007 dispone que “constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

- Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo de la persona trabajadora, a la aprobación o denegación de estos favores.
- Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.

- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona trabajadora por razón de su sexo.
- Toda agresión sexual.

4.2 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Acoso por razón de sexo se define como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”

Se trata de cualquier acción u omisión relacionada con el género, es decir, con el conjunto de estereotipos culturales y sociales asociados al sexo de las personas y, en especial, relacionada con las situaciones de embarazo, maternidad o de asunción de otras cargas familiares, que tenga como finalidad o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona, sea mujer u hombre, a través de la creación de un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Son ejemplos de acoso por razón de sexo los siguientes:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo.

- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón del embarazo o maternidad (p. ej. atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales; impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo como información, documentos, equipamientos, etc.; denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho...).
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

4.3 ACOSO DISCRIMINATORIO

Toda conducta no deseada, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, vinculada a cualquier circunstancia personal (origen étnico o racial, orientación sexual...) que tiene como propósito o efecto vulnerar la dignidad de la persona y crearle un entorno discriminatorio, hostil, humillante o degradante.

4.4 DENUNCIA FALSA

Se considerará denuncia falsa aquella en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

- Que carezca de justificación y fundamento.
- Que su presentación se haya producido por mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

5. TIPOS, FASES Y GRADOS DE ACOSO

5.1 TIPOS DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

Podemos distinguir tres tipos de acoso:

- **Acoso descendente.** Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por persona con cargo de responsabilidad superior sobre una o más personas trabajadoras.
- **Acoso horizontal.** Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por una persona trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre uno de sus compañeros o compañeras.
- **Acoso ascendente.** Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por una persona trabajadora o grupo de personas trabajadoras sobre su superior jerárquico.

5.2 FASES DE ACOSO

El acoso como una situación de hostigamiento que se prolonga en el tiempo es un proceso en el que pueden distinguirse varias fases:

- **Fase de conflicto.** Aparición del conflicto: disputas personales puntuales, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes, fricciones personales. Una relación interpersonal buena o neutra, cambia bruscamente a una negativa.
- **Fase de estigmatización.** Comienza con la adopción por una de las partes en conflicto de las distintas conductas definitorias de acoso. Lo que al principio ha podido ser un conflicto entre dos personas, puede llegar a convertirse en un conflicto de varias personas a la vez contra una sola con la adopción de comportamientos hostigadores grupales. La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la

realidad por parte de la persona afectada, de otros compañeros o compañeras e incluso de la Dirección.

- **Fase de intervención desde la organización.** Dependiendo del estilo de liderazgo, se tomarán una serie de medidas encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del diálogo entre los implicados, etc.), dependiendo de la actuación emprendida por la organización y su política en la materia puede darse el caso que se contribuya a una mayor culpabilización de la persona afectada.
- **Fase de marginación o exclusión de la vida laboral.** En este período la persona trabajadora compatibiliza su trabajo con bajas de larga duración. En esta situación, la persona subsiste con distintas patologías como consecuencia de su anterior experiencia de hostigamiento con los consiguientes efectos físicos, psíquicos y sociales.

5.3 GRADOS DE ACOSO.

En cuanto a los grados de acoso, vienen determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de acoso. Podemos distinguir tres grados:

1. **Primer grado.** La víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.
2. **Segundo grado.** Resulta difícil poder eludir los ataques y humillaciones de las que se es objeto; en consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más costosa. La familia y amistades tienden a restar importancia a lo que está aconteciendo.
3. **Tercer grado.** La reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren de tratamiento psicológico. La familia y amistades son conscientes de la gravedad del asunto.

6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

El Protocolo de Actuación desarrollado por ESCUELA 2 para la Prevención del acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral se fundamenta en los siguientes *principios y garantías*.

El procedimiento debe ser lo más **ágil y eficaz** posible y **proteger** en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta **confidencialidad** y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con **tacto**, y con el debido **respeto**, tanto a la persona denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de **confidencialidad y de guardar sigilo** al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la **comisión instructora**, el **Equipo de Dirección** de la empresa adoptará las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de dichas condiciones laborales, se deberán restituir las condiciones más próximas posibles a la situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

Al margen de otras medidas cautelares, el **Equipo de Dirección** de ESCUELA 2 separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

Finalizada la investigación, la **comisión instructora** que ha tramitado el expediente elaborará un **informe** en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la comisión instructora instará a la entidad a adoptar las medidas sancionadoras oportunas.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente al **Equipo de Dirección**, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

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

En el contexto de este Protocolo de Actuación debe tenerse en cuenta que:

- Cualquier persona trabajadora tiene el derecho y la obligación moral de poner en conocimiento de sus superiores y superiores jerárquicas los casos de posible acoso sexual y por razón de sexo que conozca.
- La persona afectada por un hecho de acoso en la esfera laboral podrá, informar/poner en conocimiento de la entidad la situación en la que se encuentra, siguiendo el protocolo de actuación detallado en el Anexo I (“Protocolo de Actuación”) ante reclamaciones efectuadas por conductas de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral de este procedimiento.

7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL ENTORNO LABORAL.

En ocasiones, el hecho de manifestar a la presunta persona agresora las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para dar solución al problema. También la mediación entre las partes podría ser una herramienta eficaz para solucionar la situación denunciada.

No obstante, es necesario desarrollar estrategias preventivas específicas, que de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso.

7.1 ELABORACIÓN DE ESTRATEGIAS ESPECÍFICAS DE SENSIBILIZACIÓN DIRIGIDAS A TODA LA ORGANIZACIÓN.

- Divulgar la existencia de este Protocolo para la Prevención y Actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Incluir en el Plan de Formación anual de la entidad, acciones formativas para todas las personas trabajadoras en materias relacionadas con las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Asimismo, se potenciará la comunicación interna a través de todos los medios disponibles (folletos informativos, circulares, charlas, seminarios, cursos, etc.), con el fin de divulgar los principios rectores de este protocolo a todas las personas trabajadoras y del protocolo a seguir para la resolución de las presuntas situaciones de acoso en el ámbito laboral.

7.2 ELABORACIÓN DE ESTRATEGIAS ESPECÍFICAS DE SENSIBILIZACIÓN DIRIGIDAS A LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

- Incluir en el Manual de Acogida un apartado específico con información sobre el Plan de Igualdad de la entidad, así como sobre este protocolo de

prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

- Se diseñará y elaborará una guía para la persona trabajadora con información sobre el acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral y su afrontamiento.
- Para realizar consultas y recibir asesoramiento sobre acoso sexual o por razón de sexo, de forma anónima, las personas trabajadoras podrán ponerse en contacto con las personas que componen la Comisión de Igualdad de esta entidad.

8. SEGUIMIENTO Y CONTROL.

Será la Comisión Instructora para el tratamiento de los posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo (en adelante “la comisión”) en cumplimiento de sus facultades y competencias, el órgano encargado de realizar el seguimiento de las actuaciones acordadas en materia de acoso sexual o por razón de sexo en la entidad.

El seguimiento y control de las medidas correctoras propuestas en este manual y / o en el protocolo de actuación, corresponderá al Equipo de Dirección de la entidad, debiendo prestar especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, el apoyo y, en su caso, rehabilitación de estas.

Requerirá también especial atención con el fin de evitar posibles situaciones de hostilidad en el entorno laboral, el momento en que se produzca la reincorporación de la persona trabajadora que haya estado de baja laboral después de una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

9. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

La comisión de igualdad de la entidad con una periodicidad anual desde la fecha de la publicación evaluará la eficacia y el resultado del presente procedimiento con objeto de adecuarlo, y en su caso, de actualizarlo.

10. ANEXOS

ANEXO I: “Protocolo de Actuación ante reclamaciones efectuadas por conductas de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral”.

ANEXO II. MD01. Manual Acoso sexual o por razón de sexo. *“Solicitud de Inicio del Protocolo de actuación ante reclamaciones efectuadas por conductas de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral”*

ANEXO III. MD02. Manual Acoso sexual o por razón de sexo. *“Prestación de consentimiento informado para la investigación de casos de acoso sexual o por razón de sexo”*

ANEXO IV. MD03. Manual Acoso sexual o por razón de sexo. “Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral”.

Anexo V. Ofrecimiento a la presunta víctima de participación sindical en la comisión instructora.

ANEXO I

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE RECLAMACIONES EFECTUADAS POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL ENTORNO LABORAL.

1. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

- a. **Respeto y protección de la intimidad de las personas.** Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrá recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas que lo soliciten podrán ser asistidas por alguna persona representante o asesora en todo momento a lo largo del procedimiento.
- b. **Confidencialidad.** Las personas que intervienen 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 o en proceso de investigación. La Comisión Instructora, de forma expresa, pondrá en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.
- c. **Diligencia y agilidad.** La investigación y la resolución de la conducta denunciada deberán ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- d. **Contradicción.** El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectas. Todas las partes intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- e. **Restitución de las víctimas.** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la entidad deberá restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- f. **Protección de la salud de las víctimas.** El Equipo de Dirección adoptará de oficio o a instancia de la Comisión Instructora -o cualquiera de sus miembros- o de la víctima, las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas. A título de ejemplo las citadas medidas de protección pueden consistir en ayuda psicológica, protección a la víctima, u otras ayudas necesarias para facilitar su total restablecimiento. Cualquier medida que en este sentido se adopte, deberá contar con el consentimiento de la víctima y será comunicada a la Comisión Instructora para constancia en el expediente del caso.
- g. **Prohibición de represalias.** Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.
- h. **Garantías jurídicas.** Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en el presente Protocolo y acreditada la existencia de acoso, la entidad prestará asistencia jurídica a la víctima en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla que hubieran intervenido en el proceso

2. FASES DE LA ACTUACIÓN:

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno desarrollado por ESCUELA 2 se iniciará con la presentación de la solicitud de activación del protocolo.

2.1. Primera Fase. INICIO PROTOCOLO. SOLICITUD DE INTERVENCIÓN.

Podrán solicitar la activación de este protocolo de actuación ante posibles conductas de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral, las siguientes personas:

- a. La persona afectada o su representante legal.
- b. Las personas representantes de las personas trabajadoras y/o los delegados y delegadas sindicales.
- c. Cualquier persona trabajadora que tenga conocimiento de una posible conducta de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral podrá solicitar que se inicie de oficio este Protocolo de Actuación.

Cuando la información no provenga de la propia persona interesada, la entidad estará obligada a corroborar el caso y, una vez corroborado, se iniciarán las actuaciones previstas en este Protocolo. Por ello en los casos b y c, se deberá poner en conocimiento de la persona supuestamente acosada, el inicio del procedimiento.

2.1.1. SOLICITUD DE INICIO. Se hará por escrito mediante la cumplimentación del correspondiente documento donde deben figurar entre otros los siguientes datos:

- Nombre de la persona solicitante y datos para contactar con la misma (teléfono, domicilio, correo electrónico, etc.).
- Identificación de las personas que presumiblemente están sufriendo las conductas de acoso sexual o por razón de sexo.
- Descripción cronológica y detallada de los hechos y otras circunstancias relevantes.

- Medidas propuestas por la persona solicitante sobre cómo solucionarían el problema.
- Copia de documentos y de cualquier otra información que se considere pertinente.
- También puede incluirse en la solicitud, en el caso de que existan, el nombre de las personas testigos que la persona solicitante esté interesado o interesada en que sean escuchados por la Comisión Instructora del expediente.

No dará lugar a inicio del protocolo las solicitudes anónimas.

2.1.2. ENTREGA SOLICITUD:

La denuncia y la entrega de la documentación pertinente se realizará directamente a la Comisión Instructora o por correo electrónico a **comisionacoso@escuela2.es**

2.1.3. PLAZO: Es recomendable que la solicitud se presente en el momento de tener conocimiento de la posible conducta de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral.

Se guardará la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas. El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal.

Tras recibir el documento de Solicitud de Inicio del procedimiento, será la Comisión Instructora (cuyos miembros se detallan más adelante) la que realizará un primer análisis de los datos objetivos, de la documentación relacionada y de los hechos previamente conocidos sobre el caso, con el fin de admitir o no a trámite la solicitud. Para ello sus miembros podrán entrevistarse

con la persona o personas que han iniciado el procedimiento, así como aquellas otras personas que estimen necesario para poder llegar a una conclusión.

Con la valoración de toda la documentación relacionada y la entrevista o entrevistas a la persona trabajadora, la comisión emitirá un **informe a favor de iniciar el procedimiento o denegando** (no admisión) la solicitud por no encontrar indicios de un posible acoso sexual o por razón de sexo.

No provocarán el inicio de este protocolo de actuación las:

- Solicitudes anónimas o que no estén debidamente cumplimentadas.
- Solicitudes referidas a otros ámbitos distintos a los tratados en este protocolo, no apreciándose indicios de acoso sexual o por razón de sexo.

La **no admisión** se contestará por escrito, motivada y según el caso, indicando las vías alternativas a emplear por el interesado o interesada.

Una vez recibida y admitida la solicitud, se iniciará *la fase de documentación y valoración*.

Es requisito para poder continuar con el procedimiento que la persona trabajadora firme el documento de *“Prestación de consentimiento informado para la investigación de casos de acoso”*

2.2. Segunda Fase. DOCUMENTACIÓN Y VALORACIÓN DEL EXPEDIENTE.

Será la Comisión Instructora para el tratamiento de los posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo” (en adelante “La Comisión”) la encargada de iniciar la fase de valoración.

Esta Comisión estará formada por:

- Una persona de la Comisión de Igualdad que represente a la cooperativa.
- Una persona de la Comisión de Igualdad que represente a las personas trabajadoras por cuenta ajena.

- Una persona a decidir en función del caso concreto a tratar.
- Una persona del Departamento de Orientación (a designar)

Si ninguna de las personas integrantes de la Comisión fuera representante legal de las personas trabajadoras se ofrecerá a la persona afectada que, desde el inicio, o en cualquier momento del procedimiento, pueda decidir que una persona de los sindicatos integrantes de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad se integre en la comisión instructora

La Comisión decidirá, en caso de ser necesario, seleccionar una persona asesora experta competente en la materia, externa a la entidad, que pueda contribuir de manera efectiva en el proceso de valoración.

La Comisión se podrá dotar de unas normas de funcionamiento interno y de las guías o herramientas metodológicas que considere adecuadas.

En la designación de los miembros de la Comisión se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que lo integren y las personas implicadas en el procedimiento. En el momento de nombrar a los miembros de la Comisión, se nombrará también los suplentes de cada uno con el fin de cubrir las ausencias por vacaciones, enfermedad, cercanía a las víctimas o supuestos acosadores, etc.

Por lo tanto, no podrá participar en la instrucción del expediente ninguna persona afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o de la persona denunciada.

Será requisito para formar parte de la Comisión poseer formación en materia de igualdad y, específicamente, en materia de tratamiento, prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, por lo que la organización debe formar al personal susceptible de pertenecer a la misma.

Previamente a iniciar el proceso de recopilación de información la Comisión realizará un primer contacto con la persona denunciante en el **plazo máximo de 5 días laborables** siguientes a su recepción. Si la persona denunciante es distinta a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso, esta se incorporará en este primer contacto con La Comisión para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia.

En este primer contacto y a la vista de los hechos, la Comisión puede ofrecer a la persona afectada la posibilidad de tratar de resolver el problema a través de la **mediación**. Se trata de intervenir de manera ágil, confidencial y discreta y que se puedan plantear soluciones.

La participación de las partes en la fase de mediación será voluntaria. Este carácter voluntario, se alargará a lo largo de todo el proceso, incluida la solución final, que tendrá que ser aceptada por las partes.

En el caso de que las circunstancias permitan dicha mediación, las actuaciones de La Comisión se centraría en una sola entrevista con la persona denunciada y otra con la persona afectada, con la finalidad de mediar en el proceso, a través de consejos y propuestas prácticas de solución a ambas partes. La Comisión valorará la conveniencia de celebrar una reunión conjunta.

Si existe Acuerdo: La Comisión redactará un acta con las conclusiones alcanzadas en la mediación dejando constancia del acuerdo entre las partes, declarando el fin del proceso y, en su caso, la adopción de las medidas que se determinen.

Si NO existe acuerdo: Se sigue con el protocolo de actuación y la mediación se convierte en el paso previo de actuación en este protocolo.

Si no se ha producido mediación o ésta no ha tenido éxito; La Comisión, siguiendo con el protocolo de actuación abrirá el proceso de Investigación propiamente dicho con aquellas actuaciones complementarias que ilustren de forma adecuada el trámite, solicitando informes o planteando las entrevistas o

comparecencias que resulten convenientes con el fin de determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso sexual o por razón de sexo.

El proceso de recopilación de información comenzará con el estudio de los expedientes personales y cuantos se consideren necesarios. Esta fase de investigación y documentación del expediente deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todas las personas implicadas, podría ser necesario entrevistar a las personas afectadas y posiblemente a algunos testigos u otras personas de interés, si las hubiere.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. En dichas entrevistas, tanto la persona demandante como la persona demandada podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por una persona de su confianza o por una persona representante de las personas trabajadoras. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto de la persona reclamante como de la persona presuntamente acosadora.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en el proceso, y previa audiencia a las mismas, la Comisión podría recomendar al Equipo de Dirección de ESCUELA 2 la adopción de aquellas medidas o diligencias cautelares que se estimen necesarias, con carácter provisional, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

Finalizada la investigación e instrucción del expediente, la Comisión emitirá un **informe de conclusiones**, en un **plazo máximo de 20 días hábiles**, desde la recepción de la solicitud por parte de La Comisión.

Dicho informe debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

1. Composición del grupo/Comité asesor.

2. Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de ésta.
3. Actuaciones llevadas a cabo para la documentación del expediente (Testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos).
4. Conclusiones.
5. Medidas propuestas para solucionar el conflicto.

Como conclusión principal, la Comisión indicará ante qué tipo de conflicto nos encontramos. Se pueden clasificar en cinco tipos de situaciones:

1. **Inexistencia de acoso**, por falta de objeto o de indicios suficientes.
2. **Conflicto menor**. La Comisión tras el estudio del asunto, elaborará una propuesta de Resolución que dirigirá a la Dirección de ESCUELA 2
3. **Conflicto con Responsabilidad disciplinaria**. Se dirige, en este caso el informe documentado a la Dirección de ESCUELA 2
4. **Acoso sexual o por razón de sexo**. La propia Comisión, tras el estudio del asunto, elaborará un informe y propuesta de Resolución que dirigirá a la Dirección de ESCUELA 2.

En cualquier caso, el **informe de conclusiones** se elevará al Equipo de Dirección de ESCUELA 2 incluyendo un apartado de medidas propuestas, para que adopte la resolución y/o las medidas correspondientes. Esta resolución, junto con la propuesta de la Comisión, se trasladará inmediatamente a las personas interesadas.

2.3. Tercera Fase. RESOLUCIÓN.

A la vista del **informe de conclusiones**, el Equipo de Dirección o área con competencia en dicha actuación, deberá actuar en consecuencia según la clasificación de éste.

Tanto el informe como las medidas de acción propuestas tendrán carácter vinculante y deberán ser adoptadas sin dilación.

Contra el informe emitido por la Comisión no cabrá recurso alguno.

Puede darse alguno de los siguientes casos.

1ª. Inexistencia de Acoso sexual o por razón de sexo: Se procede al archivo del expediente por **falta de objeto o de indicios suficientes** (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la denuncia) o que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la solicitud de intervención.

En este caso se comunicará que se ha procedido al archivo de la solicitud de intervención a la persona afectada. Además, se informará a la persona presuntamente afectada de que en caso de no estar de acuerdo con la resolución podrá realizar otras gestiones a nivel judicial en ámbitos externos.

En el caso de que, del **informe de conclusiones**, se desprenda que los datos **aportados o los testimonios sean falsos o se aprecie mala fe en la solicitud de aplicación** de este Protocolo, se podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas que han iniciado o participado en el desarrollo de los trámites.

2ª.- Si del **informe de conclusiones**, que habrá considerado la valoración de la comunicación o denuncia e incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada, se presumiera razonablemente que **existen indicios de acoso sexual o por razón de sexo**, contra el personal de ESCUELA 2, el Equipo de Dirección de ESCUELA 2 adoptará las medidas oportunas, entre las que destacan las siguientes:

1. Con carácter inmediato adoptará las medidas necesarias con el fin de impedir el mantenimiento de la situación de acoso sexual o por razón de sexo.

2. Promover la incoación de un expediente disciplinario de una falta muy grave, de acuerdo con lo previsto en el Convenio de la entidad.
3. En aquellos casos en que se tengan indicios claros de manifestación penal del acoso sexual o por razón de sexo se dará cuenta al Ministerio Fiscal de la situación producida con el fin de que se instruya el procedimiento penal previsto en el artículo 73 del vigente Código Penal.

2.4. Cuarta Fase. COMUNICACIÓN DE ACTUACIONES.

De las actuaciones que se han llevado a cabo en cada fase del proceso y de las resoluciones adoptadas se informará a las partes implicadas, al Equipo de Dirección de ESCUELA 2 y a las personas integrantes de la comisión instructora.

2.5. Quinta Fase. SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá al Equipo de Dirección de ESCUELA 2, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras y a la comisión de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

ANEXO II

FORMULARIO DE DENUNCIA ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

APELLIDOS:

NOMBRE:

SEXO:

TELÉFONO:

CORREO ELECTRÓNICO:

CATEGORÍA

CENTRO DE TRABAJO:

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

APELLIDOS:

NOMBRE:

SEXO:

CATEGORÍA

CENTRO DE TRABAJO:

TIPO DE DENUNCIA

ACOSO SEXUAL

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS DENUNCIADOS

--

PRUEBAS QUE SE PRESENTAN

PRUEBA DOCUMENTAL:

PRUEBA TESTIFICAL:

AUTORIZACIÓN

Yo, _____, como persona afectada autorizo a _____, para que presente esta solicitud para el inicio del protocolo de actuación ante reclamaciones efectuadas por conductas de acoso en el entorno laboral.

*El tratamiento de la información personal recogida en esta solicitud se regirá por lo establecido en la legislación española vigente en materia de Protección de Datos de carácter personal.
(Esta solicitud se entregará en sobre cerrado y registrado, indicando en el mismo a la atención de la Comisión Instructora para el tratamiento de los posibles casos de acoso laboral de ESCUELA 2)*

En _____, a ____ de _____ de 20__

Firma de la persona denunciante

ANEXO III

DOCUMENTO DE PRESTACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA INVESTIGACIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

● **DATOS IDENTIFICATIVOS DE LA PERSONA INTERESADA**

- APELLIDOS:
- NOMBRE:
- NIF:

● **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

La persona interesada autoriza a las personas miembros de la Comisión Instructora para el tratamiento de los posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo a llevar a cabo el estudio necesario del entorno en el que desempeño mis funciones, así como a elaborar las propuestas y las recomendaciones técnicas que de este estudio puedan derivarse en aplicación del procedimiento para la prevención, identificación y solución de conflictos por conductas de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo en ESCUELA 2

Asimismo, manifiesto que:

Primero. La persona interesada conoce el contenido del Manual para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo, los derechos y deberes que se derivan del mismo y las consecuencias que su aplicación puede ocasionar.

Segundo. La persona interesada ha sido informada de que todas las personas vinculadas al procedimiento deben actuar en cumplimiento del secreto profesional y del deber de confidencialidad respecto del tratamiento de los datos de carácter personal y la información, cuyo tratamiento autoriza y a los que tengan acceso en el ejercicio de sus funciones; que en ningún caso podrán revelar, transmitir, reproducir, copiar o distribuir, de conformidad con lo

establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (BOE núm. 298, de 14/12/1999).

• **CLÁUSULA DE PROTECCIÓN DE DATOS**

La persona interesada autoriza expresamente a ESCUELA 2 para el tratamiento de sus datos de carácter personal incluidos en el protocolo de actuación que se inicia con esta solicitud y, especialmente, de aquellos datos sujetos a una singular protección según establece el artículo 7 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (BOE núm. 298, de 14/12/1999).

LOCALIDAD, FECHA Y FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

En a de de 20....

Firmado:

ANEXO IV

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

Don/Doña....., habiendo sido designado o designada por ESCUELA 2 para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

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

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que ESCUELA 2 me ha informado de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En a de de 20....

Firmado:

ANEXO V

**OFRECIMIENTO A LA PRESUNTA VÍCTIMA
DE PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LA COMISIÓN
INSTRUCTORA
SÓLO SI NO HAY RLPT EN LA COMISIÓN INSTRUCTORA**

En mi condición de posible víctima de acoso sexual o por razón de sexo, se me ha informado de que, como consecuencia de la denuncia recibida en la entidad, se va a constituir una Comisión de Investigación que analizará los hechos sucedidos y emitirá una conclusión.

Esta Comisión de Investigación estará formada por:

_____ como persona que ostenta la representación de la cooperativa ESCUELA 2

_____ como persona que ostenta la representación de las personas trabajadoras por cuenta ajena de ESCUELA 2

_____ como persona que ostenta la representación del Departamento de Orientación de ESCUELA 2

Por medio de la presente, se me ofrece la posibilidad de que, adicionalmente a las tres personas mencionadas, integre la Comisión de Investigación una persona en representación de uno de los Sindicatos firmantes del Plan de Igualdad, para lo cual, expreso mi voluntad marcando la casilla correspondiente:

- Renuncio a la participación de un representante sindical .
- Deseo la participación de una persona en representación de xxxxxxxx .
- Deseo la participación de una persona en representación de xxxxxxxx .

Declarando que adopto la decisión con plena libertad y sin recibir coacciones.

En _____, a ___ de _____ de 20__.