

2023

Protocolo para la prevención y  
actuación frente al acoso sexual  
y al acoso por razón de sexo



Laura Maximiano Del Río  
ASOCIACIÓN CONECTA

14-6-2023

## Índice

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	2
<b>2. COMPROMISO DE LA ASOCIACIÓN CONECTA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO</b> .....	2
<b>3. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO</b> .....	4
<b>3.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO</b> .....	4
3.1.1.Declaración de principio: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo .....	4
3.1.2.Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo .	5
<b>3.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN</b> .....	9
3.2.1.Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso.....	10
3.2.2.El inicio del procedimiento: la queja o denuncia .....	11
3.2.3.Fase preliminar o procedimiento informal .....	11
3.2.4.El expediente informativo.....	12
3.2.5.La resolución del expediente de acoso .....	14
3.2.6.Seguimiento.....	16
<b>4. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR</b> .....	16
<b>5. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA</b> .....	17
Anexo – Manifiesto.....	19

# 1. INTRODUCCIÓN

El presente protocolo persigue establecer unas medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso en el ámbito laboral y facilitar que las personas trabajadoras puedan identificar cualquier situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral de la Asociación Conecta.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, son riesgos laborales de carácter psicosocial que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. En ese sentido, las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores (art. 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos Laborales).

En cualquier caso, en el marco de prevención de riesgos laborales, es necesario evaluar el riesgo de acoso sexual y por razón de sexo y planificar medidas para que no llegue a producirse la situación de acoso.

El protocolo regula un procedimiento de actuación para dar solución a las quejas y/o denuncias que se presenten. El objetivo es que las medidas de prevención de riesgos eliminen o reduzcan en lo posible el riesgo laboral de sufrir acoso sexual y por razón de sexo, y que, como consecuencia, el protocolo se aplique de forma excepcional cuando las medidas preventivas hallan fallado.

## 2. COMPROMISO DE LA ASOCIACIÓN CONECTA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con este protocolo, CONECTA manifiesta su tolerancia cero ante la ocurrencia, en toda su organización, de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, la CONECTA quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la asociación, tales como personas en formación, en prácticas laborales o voluntarias.

Asimismo, CONECTA asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que se desplace su propio personal, así como a las empresas de las

que procede el personal que trabaja en CONECTA. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de la asociación y, por lo tanto, CONECTA no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la entidad competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo.
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e) En el alojamiento proporcionado por la entidad empleadora.
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

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

En efecto, al comprometerse CONECTA con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva, tanto en la prevención del acoso - sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la asociación -, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

### **3. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo, y en los términos expuestos hasta el momento, CONECTA implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado con 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 constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo.

Para ello, el protocolo aúna los 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, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
2. Medidas proactivas y procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

#### **3.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO**

##### **3.1.1. Declaración de principio: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo**

CONECTA formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la asociación y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en CONECTA.

Al implantar este procedimiento, asume 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 definido como 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. 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 el ámbito de CONECTA no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La asociación sancionará, tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la asociación 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.

En caso de que una persona esté siendo acosada o tenga conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido, en aras de su erradicación y reparación de efectos.

De confirmarse la situación de acoso sexual o por razón de sexo, CONECTA 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 laboral.

### 3.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

#### 3.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

##### Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho, o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutiva de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

- Conductas verbales:
  - Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
  - Flirteos ofensivos.
  - Comentarios insinuantes, indirectos o comentarios obscenos.
  - Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
  - Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
  
- Conductas no verbales:
  - Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas y gestos.
  - Cartas o mensajes de correo electrónico, o en redes sociales, de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
  
- Comportamientos físicos:
  - Contacto físico deliberado o no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

#### Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, la promoción, la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

#### Acoso sexual ambiental

La persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier persona de la asociación, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

### 3.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

#### Definición de acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

- a) Hostigamiento, entendido como toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva, que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo, no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres, o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural), o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que, a consecuencia de la discriminación social, se presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o de dependientes.

El condicionamiento de un derecho, o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

#### Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A continuación, se presentan una serie de conductas concretas que, sin ánimo excluyente o limitativo, cumplen los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, y podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.



- Ataques con medidas organizativas
  - Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultando sus esfuerzos y habilidades.
  - Poner en cuestión y/o desautorizar las decisiones de la persona.
  - No asignar tarea alguna, y/o asignar tareas sin sentido y/o degradantes.
  - Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, y/o facilitar datos erróneos.
  - Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias y/o cualificaciones de la persona, y/o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
  - Órdenes contradictorias y/o imposibles de cumplir.
  - Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
  - Amenazas y/o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
  - Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
  - Negación y/o presentación de dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
  
- Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria
  - Cambiar la ubicación de la persona, separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
  - Ignorar la presencia de la persona.
  - No dirigir la palabra a la persona.
  - Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
  - No permitir que la persona se exprese.
  - Evitar todo contacto visual.
  - Eliminar y/o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).
  
- Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima
  - Amenazas y/o agresiones físicas.
  - Amenazas verbales y/o por escrito.
  - Gritos y/o insultos.
  - Llamadas telefónicas atemorizantes.
  - Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
  - Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
  - Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo y/o en sus pertenencias.
  - Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos y/o perjudiciales para su salud.

- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional
  - Manipular la reputación personal y/o profesional a través del rumor, la denigración y/o la ridiculización.
  - Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen diagnóstico psiquiátrico.
  - Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
  - Críticas a la nacionalidad, actitudes y/o creencias políticas y/o religiosas, vida privada, etc.

### 3.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática, las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son los siguientes:



### 3.2.1. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo, que está formada por tres personas:

- Laura Maximiano del Río, psicóloga de CONECTA
- Francisco Entío Jorquera, psicólogo de CONECTA

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

- Ingrid Ruiz González, psicóloga de CONECTA

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembro de esta comisión serán fijas, y se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación, expresando de manera clara y concisa cómo se les pueden hacer llegar las quejas o denuncias.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas, que forman esta comisión instructora, garantizarán la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento, o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar y comunicarlo a la asociación para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona. Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa, para que acompañe en la instrucción del procedimiento.

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

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que pueden afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

### 3.2.2. El inicio del procedimiento: la queja o denuncia

En CONECTA, Laura Maximiano del Río, psicóloga y coordinadora de atención directa, es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, puedan interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de CONECTA deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación. CONECTA garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar dicha confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso sexual y/o por razón de sexo, la CONECTA ha habilitado la cuenta de correo electrónico [acosodenuncias@conecta.org.es](mailto:acosodenuncias@conecta.org.es) a la que solo tienen acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objetivo es, única y exclusivamente, la presentación de este tipo de denuncias o quejas. También se aceptarán las quejas o denuncias que se presenten de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Se debe proteger la confidencialidad sin importar en que forma se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

La persona encargada de tramitar la queja lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la entidad y de las demás personas que integran la comisión instructora dicha queja.

Las personas trabajadoras tendrán a su disposición un modelo, que figura en este protocolo, para la formalización de la denuncia o queja de acoso sexual y/o por razón de sexo. La presentación de este modelo tiene que llevarse a cabo por la víctima o por cualquier persona trabajadora que tenga conocimiento de la situación, para poder iniciar el procedimiento en los términos que constan en el apartado siguiente.

### 3.2.3. Fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes, y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz, para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor o a la presunta agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables, a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime conveniente, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente también será confidencial, y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la entidad.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

#### 3.2.4. El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá, a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado, tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

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

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

En el desarrollo del procedimiento, se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento, o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la 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 acta, la comisión instructora instará a la entidad a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

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

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de CONECTA a adoptar las medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora, las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. 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 al/a la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/a la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad, y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

### 3.2.5. La resolución del expediente de acoso

La dirección de la entidad, una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales, y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de CONECTA procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas, en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse, entre las decisiones que puede adoptar la entidad en este sentido, las siguientes:
  - Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno y/u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o ubicación dentro de la asociación.

- Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la asociación o, en su caso, en el artículo 54 ET.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora, se tendrán en cuenta las siguientes:

- a) El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
- b) La suspensión de empleo y sueldo.
- c) La limitación temporal para ascender.
- d) El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de CONECTA mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la entidad.

La dirección de CONECTA adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización, y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- a) Evaluación de los riesgos psicosociales en la asociación.
- b) Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- c) Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- d) Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- e) Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- f) Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada, cuando haya permanecido en incapacidad temporal durante un período de tiempo prolongado.
- g) Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.



### 3.2.6. 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 realizará el oportuno informe, que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose, y se analizarán también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso.

El acta se remitirá a la dirección de la asociación, con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como al/a la delegado/a de los trabajadores y las trabajadoras, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

## 4. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de CONECTA a través de comunicación interna, mediante mensajería instantánea y anunciándose en el panel de anuncios del personal, y se mantendrá vigente hasta el 30 de junio de 2027.

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

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia, con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios, o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la asociación, y ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la asociación, sus métodos de trabajo y/o su organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la asociación por discriminación sexual o por razón de sexo, o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

El presente procedimiento no impide el derecho a la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

## 5. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

*I. Persona que informa de los hechos*

- Persona que ha sufrido el acoso  
 Otras (especificar):

*II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso*

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo de contrato/ vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

*III. Datos de la persona agresora*

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

*IV. Descripción de los hechos*

Describa de los hechos denunciados, adjuntando las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar, siempre que sea posible:

*V. Testigos y/o pruebas*

En caso de que haya testigos, indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

*VI. Solicitud*

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso

- Acoso sexual  
 Acoso por razón de sexo

Frente a (nombre y apellidos de la persona agresora):  
y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Lugar y fecha:

Firma de la persona interesada

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en CONECTA.



M<sup>a</sup> Elisa Salamanca Vílchez  
Presidenta de CONECTA



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.  
Delegación Territorial en Granada.

**Convenio o Acuerdo: Asociación de familiares de personas con Trastorno del Espectro del Autismo.**  
**Expediente: 18/17/0177/2023**  
**Fecha: 13/07/2023**  
**Asunto: COMUNICACIÓN DE DEPÓSITO**  
**Destinatario: MARÍA ELISA SALAMANCA VILCHEZ**  
**Código 18101782172023.**

Visto el texto del **ACUERDO DE EMPRESA PARA SU DEPÓSITO (PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO)** de la Asociación de familiares de personas con Trastorno del Espectro del Autismo, presentado el día 13 de julio de 2023 ante el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con la disposición adicional segunda del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Junta de Andalucía en Granada.

**ACUERDA:**

**ÚNICO:** Ordenar el depósito del citado acuerdo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial (Registro Telemático de Convenios Colectivos REGCON).

EL JEFE DEL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL,  
JESUS NAVAJAS TRUJILLO



EDIFICIO ADMINISTRATIVO "ALMANJAYAR"  
Avenida Joaquín Eguaras, 2 - 18013 Granada  
Código DIR3: A01013963

CSV : RCC-5240-47be-be18-718b-5ef4-25e3-4a9f-21c8  
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>  
FIRMANTE(s) : JESUS NAVAJAS TRUJILLO | FECHA : 13/07/2023 18:02 | NOTAS : F



**RAEC**  
Red Andaluza de  
Entidades Conciliadoras

Entidad adherida a la  
RAEC / 0429

## Anexo – Manifiesto

Por unas empresas libres de acoso sexual y por razón de sexo hacia las mujeres en la esfera laboral



### **El acoso sexual y el acoso por razón de sexo o acoso sexista,**

son formas de violencia contra las mujeres, de las que se trata en este manifiesto, que no solo atentan contra la libertad sexual sino que también lesionan el derecho fundamental a la integridad y constituyen un atentado contra la dignidad y desarrollo de la personalidad.

Ambas formas de violencia se producen en la esfera del trabajo y suelen darse por el tiempo que se permanece en el centro de trabajo o fuera, cuando se realizan funciones relacionadas con el puesto laboral.

Alcanzan no sólo al personal de la empresa, también a terceras personas que ejercen su trabajo allí o a personas proveedoras, a usuarias o a la clientela.

Los acosos son experiencias traumáticas que repercuten negativamente en la integridad de las mujeres, en el adecuado desarrollo de su personalidad y en el estado físico y psicológico de las que lo padecen, con consecuencias directas relacionadas con la salud laboral.

La ley define, en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, como 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 mujer, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Esa misma Ley 3/2007, establece que “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 pueden formular quienes hayan sido objeto del mismo”.

Por ejemplo, son actos de acoso sexual los abrazos y besos no deseados, los tocamientos y los acorralamientos, las presiones para obtener favores sexuales a cambio de mejoras laborales o amenazas de pérdida de derechos o incluso el despido.

Y son casos de acoso por razón de sexo, por ejemplo, los chistes de contenido sexual, los piropos o comentarios sexuales sobre las trabajadoras, los comentarios sobre la vida sexual de cada cual, la petición reiterada de citas, el acercamiento excesivo, los gestos y miradas insinuantes...

En definitiva, las invitaciones persistentes para participar en actividades sociales, cuando la mujer hacia quien se dirigen haya dejado claro que no son deseadas; las insinuaciones comprometedoras o las peticiones de favores sexuales, cuando las mismas están asociadas a las condiciones de trabajo o la carrera profesional; y, en general, las actitudes misóginas, en acciones o comentarios, que atentan contra las mujeres por el mero hecho de serlo.

Por todo lo dicho, con el objetivo de evitar totalmente esta casuística en nuestra empresa y generar un entorno libre de acoso en su ámbito, suscribe el siguiente:



# MANIFIESTO

POR UNAS EMPRESAS LIBRES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO HACIA LAS MUJERES, EN LA ESFERA LABORAL.

**1** Nuestra empresa es un espacio de desarrollo profesional y del trabajo y como tal debe garantizar la dignidad de las mujeres, así como asegurar la prevención de conductas discriminatorias y la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

**2** Debemos establecer un marco permanente de respeto hacia las personas, que excluya aquellas expresiones y conductas que puedan resultar intimidatorias, especialmente hacia las mujeres.

**3** Nos aseguraremos de que el personal de nuestra empresa conozca este compromiso y las medidas preventivas y de apoyo que asumamos.

**4** Formaremos a las personas responsables de los recursos humanos y a aquellas que integren los equipos de gestión relativos al acoso sexual y acoso por razón de sexo o sexista.

**5** La empresa tendrá articulados mecanismos de participación y denuncia, en caso de detección de cualquier muestra de discriminación o acoso sexual o por razón de sexo.

**6** No toleraremos actitudes de hostigamiento por razón de sexo, ni represalias por la exigencia o por el ejercicio efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

**7** El prestigio profesional de las trabajadoras es un derecho. No seremos en ningún caso cómplices de comportamientos que ridiculicen o menosprecien a nuestras compañeras.

**8** En caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo, mantendremos siempre la discreción y la confidencialidad.

**9** Nos pondremos inmediatamente a trabajar en la creación de un plan de igualdad o de un protocolo adecuado, que establezca las actitudes, los comportamientos y los recursos de la empresa en esta materia.

**10** Plenamente conscientes de lo que suscribimos, con nuestra firma iniciamos una nueva ruta en la promoción efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en esta empresa y así mejoramos nuestra responsabilidad social, **nuestro clima laboral y nuestra competitividad.**

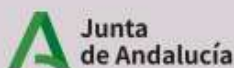
EMPRESA: Asociación CONECTA

CIF/NIF: G18908137

EMAIL: [info@conecta.org.es](mailto:info@conecta.org.es)

FIRMADO: 24268895P MARIA ELISA SALAMANCA (R: G18908137)

Firmado digitalmente por 24268895P MARIA ELISA SALAMANCA (R: G18908137)  
Fecha: 2022.10.31 13:33:06 +01'00'



Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad

Instituto Andaluz de la Mujer