

CESM SINDICATO MEDICO VALLADOLID

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN
Y EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS
DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR
RAZÓN DE SEXO, ACOSO
DISCRIMINATORIO Y CUALQUIER
OTRO TIPO DE ACOSO LABORAL.**

Aprobado por la Órgano de Gobierno el 26 de septiembre de 2023

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE CESM SINDICATO MEDICO VALLADOLID EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

2. CARACTERÍSTICAS Y PROCEDIMIENTO DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

2.1. La tutela preventiva frente al acoso

2.1.1. Ámbito de actuación.

2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

2.2. El procedimiento de actuación

2.2.1. Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

2.2.2. La resolución del expediente de acoso

2.2.3. Seguimiento

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA (Anexo I)

I. DECLARACION INSTITUCIONAL DE PRINCIPIOS

El acoso y la violencia en general vulneran, según los casos, los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Española a la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14), a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), a la libertad personal (artículo 17) y al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18). Además, cuando se producen en el ámbito de una relación de servicios, sea laboral o de cualquier otra índole, vulneran el derecho al trabajo (artículo 35). También, el artículo 40.2 de la CE establece, como declaración programática, la de velar por la seguridad e higiene en el trabajo por parte de los poderes públicos.

CESM Sindicato Médico Valladolid, en adelante CESMVA, hace público su firme compromiso de fomentar y mantener en el seno de su organización, un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que trabajan en él.

Al adoptar este protocolo, CESMVA manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Por ello, subraya 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 su organización.

Asimismo, asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las personas, empresas o organizaciones que, no teniendo una relación laboral, presten servicios o colaboren con la organización. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas u organizaciones.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección del sindicato y por tanto, éste no pueda aplicar el procedimiento previsto en el protocolo, se dirigirá a la empresa u organización 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 o profesional que une a ambas empresas podrá extinguirse.

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.

La consecución efectiva de este compromiso implica la adopción para su organización de las siguientes medidas:

- Realización de campañas informativas y de sensibilización en materia de prevención a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Designación de una persona con habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Evaluación, seguimiento y revisión, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación.

En definitiva, se afronta la implantación del siguiente protocolo, con una actitud proactiva que contribuya al avance hacia una sociedad en la que el reconocimiento de la igualdad y la tolerancia cero con el acoso sexual sea real y efectivo.

Fdo. D. Mauro Rodríguez Rodríguez
Presidente de CESMVA

II. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PRESENTE PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y/O 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, CESMVA implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, 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, este 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: definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
2. Medidas proactivas o 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.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

2.1.1. Ámbito de aplicación.

CESMVA materializa el compromiso adquirido en su declaración de principios, en el sentido de subrayar 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 el seno de la organización. A su vez, 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 su 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.

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

En este ámbito, CESHVA no permitirá ni tolerará conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. El sindicato 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 todos cuantos la conforman, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, y 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, CESHVA 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.

2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2.1.2.1.-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 constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de éstas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a

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

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

2.1.2.2.- 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 los señalados a continuación.

- a)** Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b)** Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c)** 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 les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o 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 modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos de carácter muy superior o inferior a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.

4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar 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

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

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

2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

2.2.1 Principios rectores:

1. Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
2. Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
3. Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
4. Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
5. Garantía de confidencialidad respecto de la información obtenida.
6. Tramitación urgente, sin demoras indebidas.

7. Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
8. Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
9. Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.
10. El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.
11. En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo operará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad

2.2.2. Fases del Procedimiento

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las que se describen a continuación:



2.2.2.1. Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

1º) La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la Comisión Instructora, formada por las socias de Abogados ADR CB, Isabel Acero Blanco y Leticia Campo Francisco.

Estas personas reúnen las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento y no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con ninguna de las partes.

La Comisión instructora iniciará el procedimiento cuando tenga indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso, prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, y realizará las gestiones y trámites oportunos

para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

Si la organización contara con un servicio de prevención, la Comisión Instructora recabará información cuantitativa y cualitativa de los indicadores de riesgo proporcionados por dicho servicio.

2º) Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar tanto la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

3º) Se deberán presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo mediante el enlace habilitado para ello en la web del Sindicato. Solo la Comisión Instructora designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

4º) En todo caso deberá garantizarse la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la Comisión Instructora encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

5º) Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

6º) La Comisión Instructora de la queja o denuncia de acoso, realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad de las integrantes de la Comisión Instructora con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo al **CESMVA** 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.

7º) Durante la tramitación del expediente 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, quienes deberán garantizar la confidencialidad sobre la información a la que tenga acceso.

8º) 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 al 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 en ningún caso, garantizando el principio de presunción de inocencia de la presunta persona acosadora.

9º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión Instructora, la dirección de la corporación 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.

10º) Finalizada la investigación, la Comisión Instructora elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si 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 corporación 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, 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 una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la corporación, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

11º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

2.2.2.- La resolución del expediente de acoso

La Órgano de Gobierno, una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, resolverá el expediente en un plazo máximo de 7 días laborables, dictando resolución motivada, en el siguiente sentido:

- a)** archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b)** adoptar cuantas medidas estime oportunas conforme al informe elaborado por la persona instructora del procedimiento de acoso. A modo

ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la corporación en este sentido, las siguientes:

- a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- b. 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 corporación o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

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

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Órgano de Gobierno de CESMVA 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 corporación.

La Órgano de Gobierno 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:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la organización.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.

- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la corporación.

Todo ello sin perjuicio de que si el órgano encargado de la resolución del procedimiento entendiese que la actuación denunciada pudiera ser indiciariamente constitutiva de infracción penal, pueda poner en conocimiento o formular la correspondiente denuncia ante la Fiscalía o ante los órganos jurisdiccionales del orden penal.

2.2.3. 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, analizándose en su caso la efectividad de las medidas preventivas y sancionadoras adoptadas, en su caso. Este informe se remitirá a la Junta Directiva con el fin de que adopte las medidas necesarias, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

III. DURACIÓN, ENTRADA EN VIGOR, Y OBLIGATORIEDAD DEL PRESENTE PROTOCOLO

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento. Entrará en vigor a partir de su comunicación fehaciente a toda la plantilla de la corporación. Tendrá un plazo de vigencia de cuatro años.

Asimismo, el Órgano de Gobierno del sindicato implementará las adecuadas acciones de comunicación y sensibilización para la oportuna comprensión y puesta en práctica del presente protocolo.

El presente protocolo será revisado y actualizado cuando proceda, con el fin de adaptarlo a cambios legales o para incorporar las mejores prácticas que se vayan estimando necesarias en cualquier momento como consecuencia de su puesta en práctica con el fin de cumplir con sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual o acoso por razón de sexo o identidad de género. En cualquier caso, 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 legal 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 CESMVA y ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la corporación, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a CESMVA por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

En su caso, **CESMVA** podrá solicitar el depósito del acuerdo relativo al protocolo de prevención y actuación ante situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo ante la autoridad laboral competente, de acuerdo con lo previsto en el artículo 12 del RD 901/2020, de 13 de octubre y en la disposición adicional segunda del RD 713/2010, de 28 de mayo.

*** El presente procedimiento no impide el derecho de 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.**

IV. MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN PARA PREVENIR Y ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZON DE SEXO

La eliminación de las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo requiere que se modifiquen los patrones de relaciones de poder desigual de mujeres y hombres en la sociedad, en general, y en el ámbito laboral, en particular.

Para ello, de acuerdo con lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se podrán establecer medidas, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Las acciones que se pueden emprender en este sentido pueden dirigirse, por un lado, a la prevención de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el entorno laboral y/o en la organización laboral y, por otro lado, a informar del procedimiento de actuación frente al acoso, así como de las garantías para el tratamiento de las denuncias o quejas. El objetivo de estas acciones es sensibilizar a las personas trabajadoras de la importancia de mantener un entorno laboral respetuoso con la libertad y la dignidad de las personas y fomentar valores de igualdad entre mujeres y hombres.

Una Organización que promueve la tolerancia cero ante el acoso sexual y/o por razón de sexo debe:

- a) Informar a su personal de los procedimientos previstos para presentar quejas o denuncias frente a las situaciones de acoso
- b) Informar de las conductas que se consideran acoso sexual y acoso por razón de sexo y de las sanciones que acarrea en el ámbito de su organización
- c) Realizar acciones formativas periódicas, jornadas, campañas de sensibilización, etc. entre el personal de su organización que incluyan como contenido mínimo:
 1. Declaración de principios, definición del acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas constitutivas de ambos tipos de acoso.
 2. Efectos que producen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la persona acosada, en la organización y en la sociedad.
 3. Identificación de las medidas reactivas y disciplinarias frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa.
 4. Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, previsto en el protocolo de la empresa

Las acciones formativas en esta materia se realizarán, al menos, una vez al año y se dirigirán a la plantilla y especialmente a la Órgano de Gobierno.

ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA Y/O QUEJA

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:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona presuntamente agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos 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):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en el CESMVA