

# **Protocolo de Prevención y Actuación**

**frente al**

**Acoso Sexual o por Razón de Sexo**



**Noviembre 2016**

# ÍNDICE

## PRESENTACIÓN

I. NORMATIVA.....	2
I.1. Ámbito Gallego.....	2
I.2. Ámbito Nacional.....	2
I.3. Ámbito Comunitario e Internacional.....	4
II. DEFINICIONES Y EJEMPLOS.....	5
II.1. Acoso Sexual.....	5
Verbales	
No Verbales	
Físicos	
II.2. Acoso por razón de sexo.....	6
II.3. Indemnidad frente a represalias.....	7
II.4. Delito de acoso sexual.....	7
III. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN.....	8
IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	9
Ámbito objetivo	
Ámbito subjetivo	
V. ÓRGANOS ENCARGADOS DE APLICAR EL PROTOCOLO.....	10
V.1. La Comisión de Igualdad.....	10
Seguimiento del Protocolo	
VI. PROCEDIMIENTO.....	11
VI.1. Principios y garantías.....	11
VI.2. Identificación y comunicación de las situaciones de acoso.....	12
VI.3. Valoración inicial de la situación de acoso.....	13
VI.4. Tramitación.....	14
VI.5. Proceso de intervención.....	15
Resolución Informal	
Resolución formal	
VII.MEDIDAS DISCIPLINARIAS.....	17
VIII.MEDIDAS PREVENTIVAS.....	18
Comunicación	
Responsabilidad	
Formación	
BIBLIOGRAFIA.....	19
<b>ANEXOS</b>	
DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	23
COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD.....	26
MODELO DE DENUNCIA .....	27

## **PRESENTACIÓN**

El derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la salvaguarda de la dignidad, y el derecho a la integridad moral, la intimidad y al libre desarrollo de la personalidad son todos ellos derechos esenciales de un Estado social y democrático de derecho y, como tales, aparecen recogidos y garantizados en la Constitución española, en la normativa de la Unión Europea y en la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

*“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”<sup>1</sup>*

Durante las últimas décadas la igualdad efectiva entre hombres y mujeres es una realidad que se ve reflejada en la incorporación masiva de las mujeres al mundo laboral. Una realidad que nos es plenamente efectiva y donde las condiciones laborales no son las mismas, siendo la situación de la mujer de clara desventaja en temas como las condiciones laborales, donde la mujer es víctima de una importante inestabilidad laboral frente a los hombres de la misma categoría, que además se refleja en una menor retribución salarial; también cuentan con escasa representación en puestos directivos.

El CESGA como fundación pública está al servicio de la sociedad, como se recoge en sus estatutos;

*“La fundación tiene como objeto contribuir al avance de la Ciencia y la Técnica, mediante la investigación y aplicación de computación y comunicaciones de altas prestaciones, así como otros recursos de las tecnologías de la información, en colaboración con otras instituciones, para el beneficio de la Sociedad”<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> Art. 14 de la Constitución Española, 1978.

<sup>2</sup> Art. 6 de los Estatutos de la Fundación CESGA.

Para el cumplimiento de esa tarea, debe ser un espacio de estudio y de trabajo respetuoso con la dignidad de las personas y donde no se admita ninguna conducta que implique discriminación por cualquier razón o circunstancia personal o social.

Por esta razón, el centro se compromete a prevenir y erradicar aquellas situaciones constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo cuando estas se produzcan en el ámbito interno en aras de garantizar los derechos fundamentales de las personas que forman parte de él.

En cumplimiento de la normativa vigente en materia de derechos fundamentales se redacta este protocolo, donde el CESGA da un paso decidido en la lucha contra estos comportamientos estableciendo una serie de medidas que tendrán como objeto la prevención de estas situaciones a través de campañas de información, sensibilización, formación y asesoramiento en materia de acoso sexual y por razón de sexo. El éxito de este protocolo no será posible sin la implicación de la conciencia colectiva y el compromiso de todos los trabajadores y trabajadoras para la erradicación de este tipo de conductas.

## **I. NORMATIVA**

**I.1 Ámbito Gallego:** Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de Febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad.

Convenio colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de la provincia de la Coruña.

I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Centro de Supercomputación de Galicia (2014-2017).

**I.2 Ámbito Nacional:** La Constitución española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (Art. 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (Art. 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (Art. 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (Art. 18.1). El artículo 35.1 incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Además en su artículo 9.2 dispone que «Corresponde a los poderes públicos promover las

condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social» y el artículo 10.1 impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62). Estableciendo específicamente en su artículo 62 y Disposición final sexta, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Por otra parte, el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, atribuye a las Administraciones Públicas el deber general de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. También adapta esta Ley las infracciones, las sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, reforzando el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo NÚM/69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público en su art. 14.h, recoge como uno de sus derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio; el respeto de la intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral. Y en su art. 95.2.b, se tipifica el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo como una falta muy grave.

El Acoso sexual también se encuentra regulado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el

Orden Social (art. 8); en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso administrativa (art. 19.1.i) y en la ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (art. 11 bis) en materia de legitimación; en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (art. 4.2.e, 54.2 y 95.14), en el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (art. 175 a 182); en la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (art. 18.9) y art. 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Asimismo, el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, aprobado en el seno de la Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades, el 20 de enero de 2011 y ratificado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado el 26 de enero de 2011, elevado el Acuerdo al Consejo de Ministros y aprobado el 28 de enero de 2011, cuyo objetivo general es la promoción, fortalecimiento y desarrollo de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración General del Estado, uno de los compromisos que contempla es la elaboración de un Protocolo de actuación que regule el acoso sexual y el acoso por razón del sexo.

**I.3 Ámbito Comunitario e Internacional:** En el ámbito comunitario, la Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, ya recoge un «Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual».

La Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que deroga, entre otras, la Directiva 76/207/CEE, modificada por la Directiva 2002/73/CE, recoge las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones horizontales aplicables a toda conducta o acto discriminatorio en la materia que nos ocupa.

La Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (COM (2007) 686 final) firmado por los agentes sociales europeos habla de diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización.

En el ámbito internacional, cabe mencionar, el Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras, y la Recomendación Núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

## **II. DEFINICIONES Y EJEMPLOS**

La Directiva 2006/54/CE, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. En concreto, la Ley Orgánica hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad en sus artículos 7 y 8. Por su parte el artículo 9 garantiza la indemnidad frente a posibles represalias. A los efectos de este protocolo, y en todo caso, es plenamente aplicable lo dispuesto en el título I de esta Ley Orgánica.

**II.1 Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, que consiste en solicitar favores de naturaleza sexual (tanto para uno mismo como para una tercera persona) que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, particularmente cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona afectada y que le provoca problemas psicológicos, morales y profesionales.

Hay que destacar que se trata de comportamientos:

- No deseados por la persona que los recibe.
- De naturaleza sexual o con connotaciones sexuales.
- Que tienen como objetivo, o lo producen como efecto, atentar contra la dignidad de la persona que es objeto de ellos o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A título de *ejemplo*, y siempre teniendo en cuenta el factor de insistencia o repetición, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual los comportamientos y las acciones siguientes:

### **Verbales**

- Hacer chantaje sexual.
- Amenazar con colgar fotos o vídeos en los que se muestra a la persona manteniendo relaciones sexuales.
- Hacer comentarios sexuales obscenos.
- Hacer bromas sexuales ofensivas.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Hacer invitaciones persistentes a participar en actividades sociales, aunque la persona

que es objeto de ellas haya dejado claro que no las quiere y que son inoportunas.

- Ofrecer citas comprometidas o de encuentros sexuales o presionar para fijarlas.
- Pedir favores sexuales.

#### **No verbales**

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Utilización de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
- Dirigirse a alguien con maneras que son denigrantes u obscenas

#### **Físicos**

- Realizar un acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse con la persona de manera innecesaria.
- Realizar un contacto físico deliberado y no solicitado.
- Tocar intencionada o «accidentalmente» las partes sexuales del cuerpo.

**II.2 Acoso por razón de sexo:** Comportamiento persistente contra una persona por razón de sexo u orientación sexual con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad profesional y crear un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo. A diferencia del acoso sexual, en este caso no hay necesariamente comportamientos físicos, sino que se trata de un acoso básicamente moral y psicológico.

Es necesario destacar una vez más que se trata de comportamientos y acciones:

- No deseados por la persona que los recibe.
- Relacionados con el sexo o la orientación sexual de una persona.
- Que tienen como objetivo, o lo producen como efecto, atentar contra la dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A título de *ejemplo*, y siempre teniendo en cuenta el factor de insistencia o repetición, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso por razón de sexo u orientación sexual los comportamientos y las acciones siguientes:

- Tener conductas discriminatorias.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.



- Ridiculizar, menospreciando las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona.
- Utilizar humor sexista.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente tiene que asumir el otro sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).

**Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares** también estará amparado por la aplicación de este protocolo cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior.

**II.3 Indemnidad frente a represalias:** También estará prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación por acoso sexual o acoso por razón de sexo, o la de otra persona.

**II.4 Delito de acoso sexual:** El artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, tipifica el delito de acoso sexual estableciendo que:

- «1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.
2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.
3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos

previstos en el apartado 2 de este artículo.»

### **III. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN**

De acuerdo con los referentes normativos citados, el CESGA – Centro de Supercomputación de Galicia se compromete a través del presente Protocolo con los siguientes principios de actuación:

- La prevención y la lucha contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- La instrucción a todo el CESGA en su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- El desarrollo, mediante el presente Protocolo, de un procedimiento de prevención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados, singularmente los relacionados con la confidencialidad y el tratamiento reservado de las denuncias y el procedimiento a que den lugar.
- Toda persona del CESGA que se considere objeto de conductas de acoso sexual o acoso sexista tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas, laborales y judiciales que le correspondan, a plantear una denuncia que será resuelta mediante el procedimiento previsto en este Protocolo.
- La Comisión de Igualdad del CESGA desarrollará acciones formativas e informativas dirigidas a la prevención de estas conductas, de informar y asesorar en materia de acoso sexual o por razón de sexo, sin perjuicio de las restantes funciones que pudieran corresponder a otras unidades, órganos y servicios de esta Fundación.

### **IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Protocolo tiene un doble ámbito de actuación.

- El ***ámbito objetivo*** es:

- El desarrollo de medidas dirigidas a prevenir situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, a través de la formación, la información y la sensibilización de quienes forman parte del centro.

- La tramitación y, en su caso, resolución de las denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración la normativa que salvaguarda el derecho de los trabajadores y las trabajadoras a disfrutar de un contexto laboral sin discriminación de género.

- Su **ámbito subjetivo** de aplicación es el siguiente:

- Personal técnico e investigador
- Personal de administración y servicios.
- Estudiantes en prácticas
- Cualquier persona que preste en el CESGA sus servicios sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma.

Se incluirán también las personas contratadas por terceros y que presten sus servicios en alguno de los departamentos.

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Protocolo deberá respetar la dignidad de las personas, evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

***Cualquier persona que forme parte del CESGA puede plantear una denuncia relativa al acoso sexual o sexista con arreglo al procedimiento previsto en este Protocolo.***

## **V. ÓRGANOS ENCARGADOS DE APLICAR EL PROTOCOLO**

El órgano encargado de aplicar este Protocolo será la Comisión de Igualdad.

### **V.1 La Comisión de Igualdad**

La Comisión de Igualdad asumirá para la aplicación del presente Protocolo las siguientes funciones:

- Formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento y a asistir a las presuntas víctimas.
- Informar sobre los derechos de quienes forman parte del personal del centro en el ámbito de la normativa sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización dirigidas a todo el personal.
- Recibir las denuncias por acoso sexual y por razón de sexo.
- Informar a la víctima de los servicios de salud laboral existentes así como de cualquier otro servicio de atención o asesoramiento que se considere pertinente.
- Informar sobre el procedimiento de protección previsto en este Protocolo.
- Informar, en su caso, sobre la pertinencia de presentar denuncia ante los Tribunales de Justicia.
- Desarrollará una labor de difusión entre todos los trabajadores y trabajadoras del procedimiento y de las garantías previstas en el presente Protocolo.
- Intervenir siempre que lo considere necesario para analizar la situación planteada, conforme al procedimiento establecido en este Protocolo.
- Mediar, en su caso, entre ambas partes para intentar solucionar la situación de conflicto planteada por el supuesto de acoso.
- Elaborar el informe motivado que ponga fin al procedimiento previsto en el presente protocolo, en el que se podrán realizar las recomendaciones que se consideren necesarias.

***Esta Comisión realizará sus funciones con independencia de todo órgano de gobierno.***

De manera específica, la difusión del presente Protocolo podrá hacerse a través de los siguientes medios:

- Documentos divulgativos que faciliten su conocimiento, así como de la web donde sea posible descargarlo completo.
- Sesiones de información y campañas específicas dirigidas a las distintas áreas de trabajo del CESGA; personal de administración y servicios, técnicos, investigadores, etc.

### **Seguimiento del protocolo**

- Elaboración de estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como publicación periódica de estos datos, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas.
- Evaluación y revisión periódica del funcionamiento del implantación del procedimiento.

## **VI. PROCEDIMIENTO**

### **VI.1 Principios y garantías**

El procedimiento deberá de ser ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad y protegerá la intimidad, la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas. Con este objetivo, al inicio del proceso se asignarán códigos alfanuméricos para identificar a las partes afectadas.

Asimismo, se protegerá a la víctima desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral. Se intervendrá para impedir que continúen las presuntas situaciones de acoso y para establecer las medidas cautelares que se consideren adecuadas, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y atendiendo especialmente a las circunstancias laborales del presunto agredido o agredida.

#### **La persona que presenta una queja o denuncia tiene derecho a:**

- Tener garantías de que la queja o denuncia se gestiona con rapidez.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir garantías de que no quedará constancia de ningún registro de la denuncia en el expediente personal si esta denuncia se ha hecho de buena fe.
- Recibir información de la evolución de la denuncia.
- Recibir información de las acciones correctoras que resultarán de la queja o denuncia.
- Recibir un trato justo.

#### **La persona acusada de acoso sexual o de acoso por razón de sexo u orientación sexual tiene derecho a:**

- Estar informada de la queja o denuncia.
- Recibir una copia de la denuncia y responder.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir información de la evolución de la denuncia.
- Recibir un trato justo.

## **VI.2 Identificación y comunicación de las situaciones de acoso**

La identificación de las situaciones de acoso puede ser determinada por:

### **Comunicación directa de la persona afectada o terceros:**

- Comunicación del trabajador o la trabajadora por medio de las *personas de referencia* (miembros de la Comisión de Igualdad), sea por correo electrónico o verbalmente.
- Comunicación del trabajador o la trabajadora por medio de los delegados de prevención.
- Comunicación de una tercera persona que es testigo de la situación.

*Si la denuncia se realiza verbalmente es necesario redactar un acta firmada tanto por el denunciante como por la persona de referencia*<sup>3</sup>. El plazo para la presentación de la misma, será de **un mes** desde que sucedieron los hechos.

### **Identificación de indicios:**

- Proceso de baja por incapacidad temporal (IT).
- Informes de gestión de la contribución profesional.
- Evaluaciones de riesgos o resultados negativos en otros tipos de estudios, encuestas, etc.
- Entrevistas de salida.
- Elevado índice de rotación.

Estas son las vías que puede usar la persona que sufre la situación de acoso y que formula una queja en la que pide el apoyo de la institución o que simplemente quiere pedir información sobre el tema.

La persona que recibirá la queja y que intentará resolver el conflicto es la *persona de referencia*. El rol de la *persona de referencia* es clave para conseguir una buena aplicación del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.

## **VI.3 Valoración inicial de la situación de acoso**

El primer paso de la valoración lo lleva a cabo *la persona de referencia* con la realización de una entrevista a la persona que ha denunciado la posible situación de acoso, para hacer una valoración inicial de la situación (valorar el origen del conflicto y valorar el riesgo al que puede estar expuesta la persona). En esta entrevista también se informará a la persona afectada de los derechos que tiene y de todas las opciones y acciones que pueden emprenderse.

---

<sup>3</sup> En este caso la persona miembro de la Comisión de Igualdad que recogió la denuncia.

A partir de la entrevista, se puede valorar a cuál de los siguientes casos corresponde la situación que ha comunicado la persona:

- Situación de conflicto.
- Acoso (laboral o sexual).
- Riesgo psicosocial <sup>4</sup>.
- Situación en la que no hay ningún conflicto que requiera una intervención psicosocial.

En caso de que se ratifique la existencia de los hechos denunciados se continuará con el procedimiento. La Comisión, tras realizar un primer análisis de los datos objetivos previamente conocidos sobre el caso podrá:

- No admitir a trámite dicha denuncia, cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. Deberá manifestarse por escrito a la persona denunciante las causas que han motivado la no admisión de la denuncia.
- Realizar una recomendación. En el caso de que, a juicio de la Comisión, exista una situación que aún no pudiera calificarse como de acoso sexual o por razón de sexo, pero que si no se actúa podría acabar siéndolo, la Comisión podrá intervenir con el objetivo de proporcionar pautas de actuación y realizar propuestas que pongan fin a la situación y que eviten una eventual repetición.
- Admitir la denuncia e iniciar la tramitación del procedimiento, según lo previsto en el Protocolo.

#### **VI.4 Tramitación**

Admitida a trámite la denuncia, la Comisión iniciará la tramitación del procedimiento para lo que compilará la mayor información posible para efectuar la valoración del caso.

El proceso de recopilación de información deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y participación de todas las personas implicadas.

Se procederá al análisis de la situación, dando audiencia a ambas partes y se podrán pedir las pruebas documentales, testificales, periciales y cuantas otras se consideren necesarias.

Con este fin, se establece la obligación de todo el personal de colaborar, facilitando cuanta documentación e información sea necesaria, debiendo guardar sigilo profesional sobre la materia.

La investigación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a

---

<sup>4</sup> Se define como el funcionamiento de los individuos en sus respectivos entornos sociales, es decir como partes integrantes de una sociedad o comunidad y como, tanto ser humano, como entorno en el cual se desarrolla este, contribuyen a determinarse entre sí. <http://www.definicionabc.com/social/psicosocial.php>

los derechos de cada una de las partes afectadas.

Al finalizar la investigación, y en el **plazo máximo de un mes desde la admisión a trámite de la denuncia**, la Comisión elaborará un informe motivado que pondrá fin al procedimiento previsto en el presente protocolo, en el que se propondrá alguna de las siguientes alternativas:

1. Corresponderá proponer el archivo del expediente que ha provocado la denuncia si concurre alguno de los siguientes supuestos:

- Por desistimiento de la persona denunciante.
- Por falta de objeto o insuficiencia de indicios
- Cuando de las actuaciones practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.

2. Si del análisis del caso se dedujera la Comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual o por razón de sexo, se propondrá la apertura del expediente disciplinario que corresponda.

3. Si existen indicios claros de acoso sexual o por razón de sexo, se propondrá la incoación de expediente disciplinario y las correspondientes medidas correctoras de la situación, entre las que se puede encontrar la de la inmediata separación entre la persona denunciante y la denunciada.

#### **VI.5 Proceso de intervención**

La Comisión intentará una mediación entre las partes implicadas para resolver el conflicto, siempre que ambas partes implicadas lo acepten.

El Presidente/a de la Comisión de Igualdad se encargará de ejecutar las instrucciones de la Comisión y transmitir las a la Dirección de la fundación que será la encargada de dar traslado del informe a las partes interesadas.

#### **Resolución informal**

Las personas afectadas en el proceso, con la mediación de la persona de referencia, pueden acordar una resolución pactada. Lo cual supone:

- Informar a esa persona de que su comportamiento es contrario a las normas de la institución.
- Informar de las consecuencias de continuar con la actitud acosadora.
- Comunicar que, a pesar de que la conversación es informal y confidencial, se hará un



seguimiento de la situación.

En esta resolución el Área de Personal puede ser participe o no.

***La resolución informal implica garantizar que ha finalizado la situación de acoso sobre la persona e informar a las dos partes de la decisión.***

***En los casos de resolución informal no queda ningún registro escrito del proceso de intervención.*** Sin embargo, se informará al Área de Personal de las medidas de resolución acordadas para asegurar su viabilidad y su adecuación a las políticas de la fundación. También se informará a la Dirección.

### **Resolución formal**

Se optará por una resolución formal en el caso de que:

- La mediación informal no haya sido suficiente para resolver el conflicto.
- La gravedad de los hechos requiera la apertura del procedimiento formal. En este sentido, deberá tenerse en cuenta que, dependiendo de la gravedad de los hechos, estos son susceptibles de constituir un delito (Código penal, artículo 184) y en este caso se recurrirá a la vía penal.
- La persona afectada no haya querido optar por la resolución informal.

En la apertura del procedimiento formal, serán informados, manteniendo la confidencialidad:

- Mandos implicados (directa o indirectamente).
- Representante de la Comisión de Igualdad.
- Delegado de Prevención.

Los pasos que se seguirán son:

- Recepción de una denuncia formal (por escrito), por parte de la víctima.
- Identificación del riesgo potencial mediante la entrevista semiestructurada con la persona de referencia.
- Adopción de medidas cautelares.
- Recogida de todos los datos disponibles, mediante entrevistas, mensajes electrónicos, grabaciones, testigos, etc.
- Valoración de la situación mediante un informe redactado por la *persona de referencia*, con

el apoyo de los miembros de la Comisión de Igualdad, si se requiere.

- Redacción del plan de actuación, validado por el Área de Personal y por el superior directo de la persona, (si procede).
- Seguimiento de la implantación y la valoración de las medidas aplicadas por parte de la Comisión de Igualdad, mediante la *persona de referencia*.

El proceso asegurará la confidencialidad de las personas implicadas durante la resolución de la situación de acoso y después de que se haya resuelto.

En cualquier caso, ***debe tenerse en cuenta que siempre pueden ejercerse acciones legales por la vía administrativa (Inspección de Trabajo) o judicial (juzgado social)*** para proteger los derechos, especialmente, si por la gravedad o la naturaleza de los hechos o por la posición de la persona que crea la situación, estas vías de resolución internas parecen inadecuadas o no se está de acuerdo con la solución a que se ha llegado por vía interna, y siempre que los hechos sean susceptibles de constituir un delito (el acoso sexual está tipificado como delito en el Código penal, artículo 184), se recurrirá a la vía penal.

## **VII. MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

Si al finalizar el proceso de intervención se concluye que los hechos analizados pueden ser constitutivos de falta, se abrirá un expediente disciplinario. Con independencia de lo considerado en la legislación penal, en el *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre* el acoso sexual y por razón de sexo está tipificado como falta muy grave, dando lugar a las sanciones especificadas en sus art. 96.1.a. y 96.2.b.

*“a) Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.*

*b) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.”*

Se garantizará que en el ámbito de la institución no se produzcan represalias contra las

personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceros.

No obstante la exposición anterior, ***las denuncias, alegaciones o declaraciones de terceros que se demuestren que se han hecho intencionadamente, que no son honestas o que son dolosas serán constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.***

El Área de Personal, en todas las comunicaciones que se deriven de las sanciones, omitirá el nombre de la persona objeto de acoso y lo sustituirá por el código de identificación.

La Comisión de Igualdad será informada de las conclusiones finales en los procesos de investigación de situaciones de acoso moral y sexual, siempre que de ellos se deriven consecuencias disciplinarias y así lo autorice la persona o personas afectadas.

***Anualmente la Comisión de Igualdad elaborará un informe sobre la evolución de las comunicaciones realizadas por acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual.***

## **VIII. MEDIDAS PREVENTIVAS**

Como situaciones encaminadas a prevenir las situaciones de acoso, la institución se compromete a fomentar medidas encaminadas a evitarlas, como por ejemplo:

- **Comunicación:** Garantizar el conocimiento de este protocolo a todo el personal laboral e investigador del CESGA.  
Asegurar un acceso fácil a este protocolo a todas las personas vinculadas al Centro.
- **Responsabilidad:** Todos los trabajadores/as e investigadores/as tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos/as. Los responsables de área/departamento deberán poner especial empeño en la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su área de responsabilidad.
- **Formación:** Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, se incluirá esta materia

en los programas de formación adecuados. Estos programas podrán ir dirigidos a todo el personal y, especialmente, al personal directivo y a las personas que tengan gente a su cargo.

## **BIBLIOGRAFIA**

### **NORMATIVA:**

#### **AMBITO COMUNITARIO E INTERNACIONAL**

- Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo.
  - Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo [Diario Oficial L 49 de 24.2 1992]. Código de conductas para prevenir el acoso sexual.
- Resolución del Consejo, de 29 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

#### **ÁMBITO NACIONAL**

- Constitución española de 1978
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.
- Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo NÚM/69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

#### **ÁMBITO GALLEGO**

- Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de Febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad.
- Convenio colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de la provincia de la

Coruña.

## **FUNDACIÓN CESGA**

- Estatutos de la Fundación Pública Gallega Centro Tecnológico de Supercomputación de Galicia (CESGA)
- I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Centro de Supercomputación de Galicia (2014-2017).

## **ARTÍCULOS – MANUALES**

- ARCE, Ramón; FARIÑA, Francisca. “Evaluación forense del Acoso Moral en el trabajo (Mobbing) mediante el sistema de evaluación global”, en Manual de Psicología Forense: Contextos, prácticas e desafíos. Braga: Universidade de Minho, 2016. p.375-398.
- Las Medidas disuasorias frente al acoso sexual y por razón de sexo. Ana Rubio, Juana María Gil (editoras). Madrid: Dykinson, 2012.
- Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. 2015
- Manual frente al Acoso Sexual en el Ámbito Laboral. Instituto de la Mujer, Región de Murcia.
- PÉREZ, Rocío; RODRÍGUEZ, Carmen. “Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social” en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol 31. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 2013.p.195-219.
- RUBIO, Ana; GIL, Juana María. Dignidad e igualdad en derechos: el acoso en el trabajo. Madrid: Dykinson, 2012.

## **PROTOCOLOS:**

- Protocolo contra el Acoso Sexual y por razón de Sexo u Orientación Sexual. Universitat Oberta de Catalunya.
- Protocolo marco de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo de la Universidad de Vigo, DOGA, 2015.
- Protocolo para la Prevención y Protección frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo en la Universidad de Córdoba. Universidad de Córdoba, 2013.

# **ANEXOS**

## **DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

***La Fundación Pública Gallega Centro Tecnológico de Supercomputación de Galicia***, (en adelante ***CESGA***), hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, ***CESGA*** declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, ***CESGA*** se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.



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

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, **CESGA** se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:<sup>5</sup>

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Diseño y distribución de folletos informativos en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, dando a conocer las vías de resolución de estas situaciones, tanto en el ámbito de la entidad, como fuera de la misma.
- Designación de asesores/as, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y

---

<sup>5</sup>En función de los medios disponibles y de su capacidad efectiva para implantar las medidas propuestas, cada empresa/entidad debería seleccionar aquellas que, en su situación concreta, son pertinentes y resultan factibles.

denuncias en esta materia.

- Establecimiento de un servicio de asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos, compuestos por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad.
- Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración institucional/declaración de principios/compromiso de la entidad se contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la organización.

Firmado en Santiago de Compostela, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_

Director/Gerente<sup>6</sup>  
CESGA

Representantes Legales  
Trabajadores/as

Javier García Tobío

Javier Cacheiro López

Diego Nieto Caride

Aurelio Rodríguez López

---

<sup>6</sup>Art.22.2 de los Estatutos





## COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

D./Dña. \_\_\_\_\_, habiendo sido designado por el **CESGA** para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, 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 el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- 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 he sido informado por el **CESGA** de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Firmado:



**Modelo de denuncia formal por acoso sexual o por razón de sexo**

**SOLICITANTE**

---

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Persona afectada              | <input type="checkbox"/> Departamento de la persona afectada |
| <input type="checkbox"/> Representante de la plantilla | <input type="checkbox"/> Otros (indicar)                     |
| <input type="checkbox"/> RR.HH.                        |  |

**TIPO DE ACOSO**

---

- |                          |                                      |
|--------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Sexual                               |
| <input type="checkbox"/> | Por razón de sexo                    |
| <input type="checkbox"/> | Otras discriminaciones (especificar) |

**DATOS DE LA PERSONA AFECTADA**

---

Nombre y apellidos

NIF  SEXO  Hombre  
 Mujer

Puesto de trabajo

Departamento/Área de trabajo

Vinculación laboral/Tipo de Contrato

Teléfono de contacto

E-mail

**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS**

---

**TESTIGOS (indique sus nombres y apellidos)**

---

**SOLICITUD**

---

- Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
- 

**Localidad y fecha**

**Firma de la persona interesada**

**Entregado a:** (indicar nombre de la persona de referencia)