



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN  
Y ACTUACIÓN CONTRA EL  
ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO  
POR RAZÓN DE SEXO**



## **1. PREÁMBULO**

Este protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo tiene como objetivo crear un espacio laboral respetuoso con la diversidad de las personas y que fomente las relaciones igualitarias estableciendo mecanismos que prevengan y atiendan situaciones de acoso sexual.


En este protocolo se definen procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo o machista a la vez que establece los itinerarios posibles para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que formulen las personas que hayan sido víctimas del mismo.

## **2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

Consecuentes con el objeto de garantizar los derechos fundamentales, el presente Protocolo se basa en los siguientes principios irrenunciables:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, digno y respetuoso.
- Toda persona tiene derecho a que se respete su intimidad, integridad y dignidad.
- Toda persona tiene derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral así como a no ser sometida a tratos degradantes, humillantes u ofensivos
- Toda persona tiene derecho a un entorno laboral exento de riesgos, para ello se adoptarán las medidas necesarias tanto organizativas como de formación e información para prevenir la aparición de conductas de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

El derecho a la integridad moral y física y a la no discriminación está garantizado en la Constitución Española, la Normativa Europea y en la Legislación Laboral Española, así como en el Estatuto de los Trabajadores.



Las personas firmantes en representación de la empresa y de la parte social afirmamos tajantemente que las actitudes de acoso sexual y por razón de sexo suponen un atentado a la dignidad y a los derechos fundamentales de las personas, por lo que no permitirán ni tolerarán el acoso sexual ni por razón de sexo en el trabajo, comprometiéndose a asegurar que su personal empleado disfrute de un entorno de trabajo saludable física, psíquica y socialmente, donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de esta empresa.

### **3. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente protocolo será de aplicación para toda aquella persona trabajadora que preste sus servicios en la empresa GUILLÉN INDUSTRIAS DE LA MADERA, S.L. Si el acoso se produjese entre personas trabajadoras de esta empresa y de otra externa que comparten el mismo lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este documento. Si bien, la adopción de medidas se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas, de conformidad con el art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.


### **4. NORMATIVA**

Este protocolo está en consonancia con las leyes y normas actuales que fomentan la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral así como la erradicación de la desigualdad de género y tiene ya un importante sostén legislativo en los planos internacional, estatal y nacional plasmado en los siguientes documentos que se señalan a continuación:

- Ámbito comunitario.

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, recoge un “Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual”.

La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 define el acoso sexual y tipifica las diversas conductas y obliga a ser investigadas.



La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, recoge las definiciones de acoso sexual y acoso sexista y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. El Código Comunitario de conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

- **Ámbito internacional**

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 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.

- **Ámbito estatal**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, prohíbe 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.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

## **5. MARCO CONCEPTUAL**

Para una mejor definición de lo que es el acoso sexual, se tiene que entender en sus dos presentaciones más comunes:



- **Como chantaje:** es un tipo de acoso que supone que la aceptación o el rechazo de la conducta sexual, sexista o machista no solicitada influye directamente en el acceso al empleo o en las condiciones de trabajo, salario, ascensos, traslados, formación, etc. de quienes lo sufren.

Los sujetos que lo ejercen están en una posición jerárquicamente superior o están relacionados con la toma de decisiones sobre la persona acosada.

- **Como acoso sexual y machista ambiental:** tiene como efecto crear un entorno laboral hostil, ofensivo e intimidatorio. No tiene efectos inmediatos en las condiciones de trabajo ya que el acosador no tiene poder para ello. El ambiente que genera una situación de este tipo provoca riesgos en la salud de la persona afectada y, por lo tanto, tiene indirectamente efectos en su trabajo. Se plasma a través de comentarios, expresiones despectivas sobre la persona, actuaciones hostiles... Este tipo de acoso sexual puede realizarse por parte de cualquier compañero, superior, subordinado o terceros relacionados con la empresa.

Ambas expresiones de acoso tienen como causa y/o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de las víctimas. Aunque las manifestaciones del chantaje sexual, sexista y machista son obvias, la consecuencia directa que tienen sobre las condiciones y/o el mantenimiento del empleo puede llevar a quienes la sufren lo vivan en silencio y encuentren dificultades para denunciarlo.

Según el Art. 7.1 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en adelante, LOIEMHY, 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.*

Se trata:

- De un comportamiento no deseado por quien lo padece



- Son comportamientos con connotaciones sexuales y/o de naturaleza sexual. Pueden ser de carácter verbal, no verbal o físicos.
- Incide negativamente en la situación laboral.

Ejemplos:

- Comentarios obscenos sobre habilidades sexuales
- Imágenes sexuales en Internet
- Difundir rumores de carácter sexual de alguna persona
- Cualquier tipo de contacto físico no deseado

Constituye **acoso por razón de sexo** según el Art. 7.2 de la LOIEMHY, *cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*

Se trata:

- De un comportamiento no deseado por quien lo padece.
- Tiene relación con el sexo/género de una persona
- Tiene el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Ejemplos:

- Ridiculizar a un trabajador/trabajadora por realizar trabajos que tradicionalmente han correspondido al sexo contrario.
- Chistes de carácter sexista.
- Ridiculizar a un trabajador por disfrutar de sus derechos parentales, de cuidado de personas a cargo y conciliatorios.

- Todo tipo de conductas discriminatorias por el simple hecho de ser hombre o mujer.

## **6. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

Siguiendo todas las recomendaciones de la Unión Europea, de los Organismos Internacionales y de la Ley Orgánica 3/2007 LOIEMHY con relación a la necesidad de prevenir ambientes y conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, la empresa GUILLÉN INDUSTRIAS DE LA MADERA, S.L. muestra su implicación con este mandato mediante el diseño e implementación de una serie de medidas encaminadas a prevenir todo tipo de conducta que suponga algún tipo de acoso sexual y/o por razón de sexo.

### *6.1. Órganos y personas encargadas de impulsar las medidas preventivas.*

Dirección de la empresa, Dirección de Recursos Humanos, Encargados y Jefes de sección.

### *6.2. Comunicación interna y formación*

Difusión del propio protocolo mediante folleto informativo colocado en todos los tablones y espacios destinados a la difusión de información empresarial a los trabajadores.

Se adjuntará folleto informativo en la nómina del primer mes de la entrada en vigor del mismo donde se resumirá el contenido del protocolo, las medidas preventivas, se indicará el procedimiento de queja y denuncia, las consecuencias, así como los datos de contacto de las personas responsables.

Se incorporará el protocolo a la web de la empresa.

Los Jefes de sección, encargados y demás empleados con personal a cargo informarán y explicarán a sus subordinados el contenido del protocolo y le proporcionarán los datos de contacto de las personas responsables.

Información y formación a la plantilla en la materia mediante un curso específico al respecto. Ver Anexos

## **7. PROCEDIMIENTO DE GARANTIA**

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de este derecho, la empresa asume que el chantaje y acoso sexual o por razón de sexo es una forma de violencia machista que supone un atentado a la dignidad de quienes lo enfrentan, por lo que se tomarán medidas activas para su prevención y actuará decididamente en los casos en que se suceda un hecho de esta naturaleza.

La empresa asume que el chantaje y acoso sexual y por razón de sexo son formas de relación de poder que tiene una base de desigualdad; uno de los factores de esa desigualdad es el sexo, de ahí que sean las mujeres el sector más vulnerable para sufrir este acoso. Esto no invalida que los procedimientos existentes para tratar el acoso y chantaje sexuales no sean aplicables también a las mujeres en los casos en que ellas ejerzan estas conductas.

La empresa se compromete a garantizar el apoyo a las personas que sufran chantaje y acoso sexual o por razón de sexo y a actuar lo más pronto posible para evitar y/o paliar los efectos negativos de esta conducta en la víctima así como en el entorno laboral en su conjunto.

### *7.1. Garantías de los procedimientos*

La empresa pondrá a disposición de los garantes los medios necesarios para que desarrollen los procedimientos y garantizará el acceso a la información que pudiera tener relación con el acoso.

La empresa formará a las personas implicadas en el proceso de este protocolo, especialmente a las personas que constituyen la Comisión de Igualdad.





Los procedimientos deben garantizar el respeto de los derechos fundamentales de las personas implicadas, especialmente, el derecho a la intimidad.

La empresa intervendrá para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso, proponiendo a este efecto medidas cautelares sin que éstas supongan un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo ni modificaciones sustanciales de las mismas.

Las personas que intervengan en el procedimiento así como las partes implicadas tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas. La violación de la confidencialidad podrá deparar la responsabilidad disciplinaria correspondiente.

Los procedimientos serán ágiles y rápidos en su desarrollo por lo que se establecerá un plazo máximo para su resolución.

Las figuras garantes se centrarán exclusivamente en los hechos denunciados sin que interfieran las relaciones personales.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, ayuden o participen en investigaciones de acoso. Dichas represalias serán sancionadas según lo establecido en el régimen disciplinario.

Con carácter general, se informará a las partes implicadas de las actuaciones y las resoluciones adoptadas.

Las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren como intencionadamente fraudulentas o dolosas y realizadas con el objetivo de perjudicar a la persona denunciada, serán sancionadas. No se considerará falsa o calumniosa la denuncia presentada de buena fe aunque no se haya podido constatar la veracidad de la misma.

La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización paralela o posterior por parte de las personas implicadas de las acciones legales oportunas.

### *7.2 Cómo identificar situaciones de acoso sexual*

Las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo pueden llegar a ser conductas difíciles de especificar. No obstante, existen varios denominadores comunes:

- Siempre estamos ante una naturaleza, claramente sexual, de la conducta de acoso
- Tal conducta no es deseada por la víctima
- Se trata de un comportamiento molesto, que no hay reciprocidad en la conducta y que además es una conducta impuesta.

También podemos identificar el acoso sexual y por razón de sexo como aquel comportamiento realizado por el empresario o empresaria o personal directivo de la empresa, o por personas trabajadoras de superior categoría, que condicionan directa o indirectamente alguna decisión laboral a la aceptación de la propuesta sexual por parte de estas.

También es un tipo de acoso aquel, que tiene como consecuencia producir un contexto laboral negativo para una persona trabajadora, lo que supone que no pueda desarrollar su trabajo en un ambiente adecuado.

### *7.3 Protección y medidas cautelares*

Con el objetivo de impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y preservar la seguridad y salud de la persona denunciante, se podrán establecer las medidas cautelares que el caso requiera. Estas medidas podrán ser tomadas cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso:

- En función de las circunstancias, se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora.

- Se podrá realizar un cambio de puestos de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente del presunto acosador o, en caso de no ser posible, de la víctima, por propia iniciativa de quien instruye el expediente o a solicitud de parte.
- Concesión de permisos retribuidos cuando la situación, por su gravedad, así lo requiera.
- Se establecerán pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repite.
- Se pondrá a disposición de la víctima, si así lo solicita, la atención facultativa de un médico y/o psicólogo adscrito al servicio de prevención de riesgos laborales.

## **8. ORGANOS. COMPOSICIÓN**

### **Comisión de Igualdad**

*Compuesto* por un representante sindical, un representante de los trabajadores y trabajadoras y un representante de la empresa, todos ellos de plantilla. Su identidad se dará a conocer a todo el personal de la empresa así como la forma en que se podrá contactar con ellas. Ver Anexos.

Cualquiera de las personas que compongan este órgano y resulten involucradas en un procedimiento de acoso sexual o acoso por razón de sexo o afectas por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o denunciada, quedarán automáticamente invalidadas para formar parte de la tramitación e investigación de dicho proceso. Si la persona denunciante fuera integrante de esta Comisión, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos casos se nombrará una persona sustituta al objeto de restablecer la representatividad.

### *Funciones*

- Prestar asesoramiento, informando a las personas sobre sus derechos y obligaciones, los métodos y procedimientos recogidos en este protocolo...
- Recibir las quejas o denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Confirmar la veracidad de la queja o denuncia mediante una investigación confidencial, sencilla y rápida.
- Identificar la gravedad del acoso ofreciendo a la víctima la posibilidad de optar por un procedimiento informal en los casos leves y por un procedimiento formal en los casos graves o muy graves.
- Informar a la persona denunciada sobre la denuncia existente y darle audiencia.
- Investigar y valorar la situación denunciada.
- Elaborar un informe de valoración con las conclusiones de la investigación que incluirá los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes y las propuestas de actuación.
- Atender las alegaciones que pudieran presentarse al informe de valoración.

La Comisión de Igualdad podrá disponer de la asistencia de asesores tanto internos como externos.

De cada una de las reuniones de la Comisión de Igualdad se procederá a levantar acta incluyendo en la misma las deliberaciones que se hayan producido en la reunión, los acuerdos que se hayan alcanzado, la fecha de la siguiente reunión así como el Orden del Día y toda aquella información que se estime conveniente.

## **9. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACION**

Toda trabajadora o trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente protocolo que se considere víctima de acoso sexual o acoso por razón de sexo, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo podrá presentar



queja o denuncia verbal o denuncia escrita, (Formulario propuesto, ver Anexo), con aportación en ambos casos, de indicios suficientes, en el departamento de Recursos Humanos, para su remisión a la Comisión de Igualdad, o en área de igualdad.

Si la denuncia es presentada por una tercera persona, deberá informarse a la presunta víctima, que deberá confirmar la existencia o no de la situación denunciada.

En caso de queja verbal, para dar inicio al procedimiento se recabará la denuncia en un escrito que deberá ser firmado por la persona denunciante.

Con el objeto de preservar la identidad de las partes implicadas, la Comisión de Igualdad asignará un código numérico identificativo a la denuncia, que figurará en toda la documentación generada a partir de este momento.

**A) Análisis inicial de la Comisión de Igualdad.** (3 días laborales desde la recepción de la transmisión de los hechos).

La Comisión de Igualdad realizará un breve análisis de los datos objetivos del caso para confirmar los indicios de la veracidad de la queja, observando por ejemplo la congruencia de los hechos relatados o la existencia por el contrario de imprecisiones y contradicciones, o confirmando la existencia de una persona testigo de los hechos.

Como conclusión de este primer análisis, la Comisión de Igualdad podrá:

a) No admitir a trámite dicha queja, si se considera que la situación expresada no pertenece al ámbito de este protocolo. En este caso, se informará a la persona denunciante de los motivos por los que no se tramitará la queja. Se informará por escrito a requerimiento de la persona denunciante.

b) Identificar la situación expresada como un acoso sexual o un acoso por razón de sexo leve, y dar comienzo al procedimiento informal.



c) Identificar la situación expresada como un acoso sexual o un acoso por razón de sexo grave o menos grave y proponer comienzo al procedimiento formal.

d) En caso de iniciarse procedimiento informal o formal (Ver Anexo de esquema) y si lo estima conveniente con el objetivo de impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y preservar la seguridad y salud de la persona denunciante, propondrá a Recursos Humanos las medidas cautelares necesarias, con especial atención a la separación de la presunta víctima y de la persona denunciada.

En caso de no admitir a trámite, la Comisión de Igualdad dará conocimiento de las conclusiones del análisis a la persona denunciante. En caso de admitir a trámite, la Comisión de Igualdad dará conocimiento de las conclusiones del análisis a la persona denunciante y a la persona denunciada. Y en caso de iniciarse un procedimiento formal o ser necesaria la aplicación de medidas cautelares, a la dirección del área donde presta sus servicios la persona acosada.

**B) Procedimiento informal** (diez días laborales desde la recepción de la denuncia).

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificadas de leves, y la persona denunciante muestre su conformidad con el desarrollo de un procedimiento informal, la Comisión de Igualdad dará inicio al mismo.

Para ello, se pondrá en contacto con la persona denunciada, sola o junto con la persona denunciante o persona representante nombrada a elección de ésta, para comunicarle la existencia de una queja sobre su conducta, la necesidad de que cese la misma, exponerles las responsabilidades disciplinarias que supondría la reiteración de las conductas denunciadas y escuchar sus explicaciones

El objetivo de este procedimiento informal será resolver el problema sin necesidad de iniciar el procedimiento formal sancionador y realizar un procedimiento de mediación.



Este procedimiento informal o de mediación puede tener una duración de 1 a 3 sesiones, dependiendo de cada caso. En estas sesiones la Comisión de Igualdad se reúne con las personas implicadas (persona denunciada, denunciante o representante).

De este modo, y como resultado, pueden producirse las siguientes situaciones:

- a) La persona denunciante y la persona denunciada identifican y analizan la situación y hay un compromiso de no repetición.
- b) La Comisión de Igualdad propone determinadas actuaciones para solucionar el problema y ambas partes muestran su acuerdo y conformidad.
- c) No se alcanza acuerdo alguno y se inicia el procedimiento formal.

En cualquier momento si la persona denunciada se reitera en las conductas denunciadas, agravándose la situación, deberá darse inicio al procedimiento formal.

El procedimiento informal durará un máximo de diez días laborales, contados a partir de la presentación de la denuncia.

### **C) Procedimiento formal** (1 mes desde el inicio del procedimiento formal)

Cuando las actividades denunciadas sean valoradas por la Comisión de Igualdad, como graves o muy graves, o no se alcance un acuerdo a través del procedimiento informal o se reitere la conducta denunciada por parte de la persona denunciada, o cuando la persona denunciante no considere adecuado acudir al procedimiento informal, se dará inicio al procedimiento formal.

La instrucción del procedimiento se llevará a cabo por parte de una persona instructora elegida entre los/las integrantes de la Comisión de Igualdad.

Realizará las siguientes funciones:

- Apertura del expediente.

- Entrevista con la persona denunciante y/o víctima.
- Entrevista con posibles testigos.
- Entrevista con la persona denunciada.
- Práctica de pruebas.
- Información y asesoría de manera amplia de los derechos de las partes.
- Propuestas de medidas cautelares proporcionadas. En ningún caso dicha medidas podrá suponer un perjuicio en las condiciones de trabajo de la persona que ha interpuesto la denuncia.
- Propuesta de Informe de investigación a la Comisión de Igualdad

La persona instructora puede estar asesorada por profesionales de diferentes campos, por ejemplo, derecho, medicina, psicología, etc.

La persona instructora deberá redactar, en el plazo de nueve días desde la presentación de la denuncia y/o queja o desde la finalización del procedimiento informal, un informe de investigación. El mismo tendrá los siguientes extremos:

- Identificación de las partes.
- Las intervenciones, acciones y gestiones indagatorias e instructoras realizadas (documentación, testimonios, pruebas, etc.).
- Medidas cautelares.
- Intervenciones de profesionales.
- Intervención de las personas técnicas del servicio de salud laboral y prevención de riesgos laborales de la empresa, en su caso.
- Detalle de los hechos.
- Medidas propuestas:





- Detallar las medidas concretas que se van a emprender para evitar otros casos.
- Sanciones a imponer conforme al régimen disciplinario establecido legal o convencionalmente.
- Análisis y seguimiento del clima laboral. Evaluación de riesgos psicosociales de la empresa.
- Resarcir a la víctima de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo de manera integral de las consecuencias que haya podido tener.
- Seguimiento posterior del caso.

El informe de investigación será remitido a la Comisión de Igualdad para su conocimiento y validación. Lo cual producirá que se inicie la fase de toma de decisiones y resolución del expediente, pudiéndose contemplar las siguientes alternativas:

a) Archivo de la denuncia, por alguno de los siguientes motivos:

- Desistimiento de la persona denunciante (salvo que de oficio, continúe la investigación de la denuncia si se detectaran indicios de acoso).
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.

b) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual o acoso por razón de sexo y tipificada en la normativa existente se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

c) Indicios claros de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la Comisión de Igualdad instará a RRHH la

incoación de un expediente disciplinario y las correspondientes medidas correctoras de la situación. Es decir, en este caso, el informe de valoración tendrá, a todos los efectos, carácter de Expediente Informativo.

De la resolución aquí adoptada se dará traslado a la persona denunciada y a la presunta víctima.

La presunta víctima podrá alegar en el plazo máximo de diez días laborables, presentando nuevas pruebas o argumentaciones.

Se trasladará el resultado de la investigación a la dirección del área donde presta sus servicios la persona presuntamente acosada, a RRHH, al Comité de Seguridad Laboral y Salud, a la persona presuntamente acosadora y a la persona denunciante si no es la víctima.

El procedimiento formal, hasta la elaboración y comunicación del informe de valoración, durará un máximo de 1 mes, contados a partir del inicio del procedimiento formal. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en 15 días.

**D) Resolución/Alegaciones** (cinco días laborales desde la recepción de la alegación)

La Comisión de Igualdad valorará la alegación presentada por la persona denunciante y/o denunciada, y acordará rechazar la alegación o continuar con el procedimiento en vista de las nuevas pruebas o argumentaciones presentadas.

Si éstas son sólidas, completará la investigación, atendiendo a la información complementaria que pueda existir, con el fin de determinar si se aprecian o no indicios suficientes de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Como resultado de este proceso podrá:

a) Rechazar la alegación y dar por buena la resolución anteriormente adoptada.



b) Modificar la resolución anteriormente adoptada, al apreciar indicios claros de acoso sexual o acoso por razón de sexo. En este caso, la Comisión Igualdad, instará a Recursos Humanos la incoación de un expediente disciplinario y las correspondientes medidas correctoras de la situación.

De la decisión aquí adoptada se dará traslado a la presunta víctima.

El plazo para recabar la nueva información y adoptar una decisión definitiva no será superior a cinco días laborales desde la recepción de la alegación. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en 5 días.

En todo caso se pasará un informe de alegaciones a RRHH.

## **10. SEGUIMIENTO Y EVALUACION**

La Comisión de Igualdad, en coordinación con los servicios de prevención, llevará el control y registro de las denuncias/quejas presentadas y de la resolución de los expedientes (resultados de procedimiento informal, informes de valoración de procedimientos formales, alegaciones) con el objetivo de realizar anualmente un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo.

Este informe incluirá indicadores relacionados con las medidas preventivas así como indicadores de los procedimientos de garantía (denuncias tramitadas, datos de personas denunciantes y denunciadas desagregados por sexo, procedimientos informales desarrollados, procedimientos formales, denuncias sancionadas...).

La Comisión de Igualdad se reunirá según el calendario establecido y analizará y evaluará dicho informe de seguimiento sobre la aplicación del protocolo.