

# **Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad de género en la entidad**

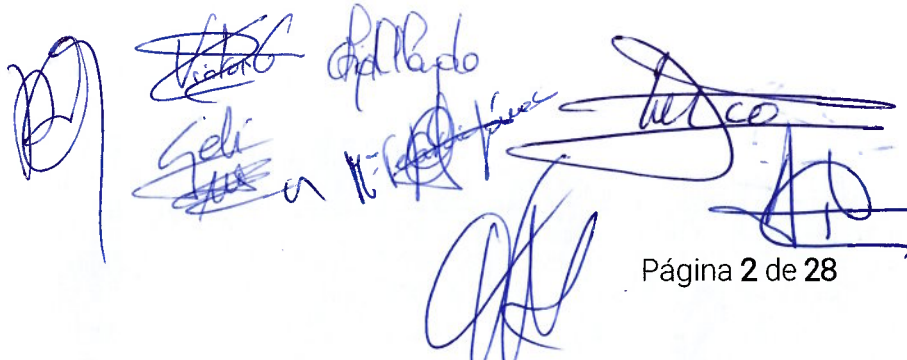
**Federación de Asociaciones de Persoas Xordas de Galicia**



**Federación de Asociaciones de  
Persoas Xordas de Galicia**

# ÍNDICE

1. COMPROMISO DE FEDERACIÓN DE ASOCIACIÓN DE PERSOAS XORDAS DE GALICIA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y POR IDENTIDAD DE GÉNERO .....	3
2. CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL O POR IDENTIDAD DE GÉNERO.....	5
2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO .....	5
2.1.1 Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad de género.....	5
2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual.....	7
2.1.3 Concepto y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo .....	8
2.1.4 Concepto y conductas constitutivas de acoso por ORIENTACIÓN SEXUAL.....	11
2.1.5 Concepto y conductas constitutivas de acoso por IDENTIDAD DE GÉNERO.....	11
3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL O POR IDENTIDAD DE GÉNERO .....	12
3.1 Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso .....	14
3.2 El inicio del procedimiento: La queja o denuncia .....	15
3.3 La fase preliminar o procedimiento informal.....	17
3.4. El expediente informativo .....	18
3.5. La resolución del expediente de acoso .....	20
3.6. Seguimiento .....	22
4. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR .....	23
5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN .....	24
6. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA EMPRESA FAXPG.....	25
7. ACUERDO CONFIDENCIALIDAD PARA LAS PERSONAS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA .....	27
8. ACUERDO CONFIDENCIALIDAD PARA LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO .....	28



# 1 COMPROMISO DE FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE PERSONAS XORDAS DE GALICIA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y POR IDENTIDAD DE GÉNERO

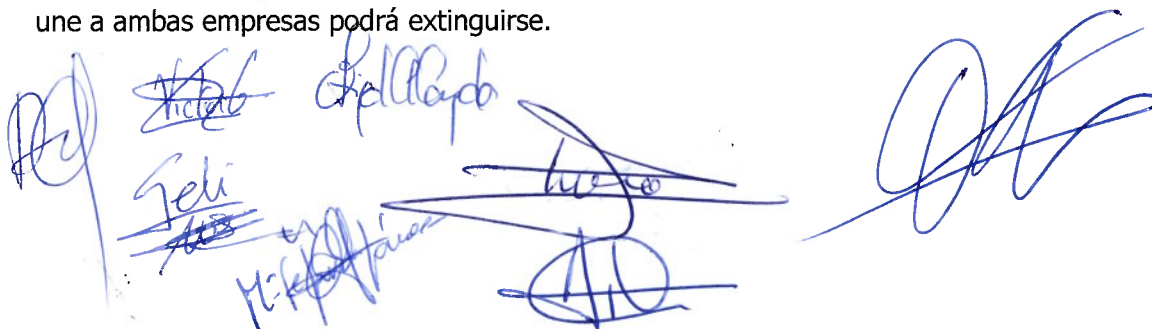
---

Con el presente protocolo, Federación de Asociaciones de Persoas Xordas de Galicia (en adelante FAXPG) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual o identidad de género.

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

Asimismo, FAXPG asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas, asociaciones o entidades a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en FAXPG. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la entidad y, por lo tanto, FAXPG no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa u organización competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.



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

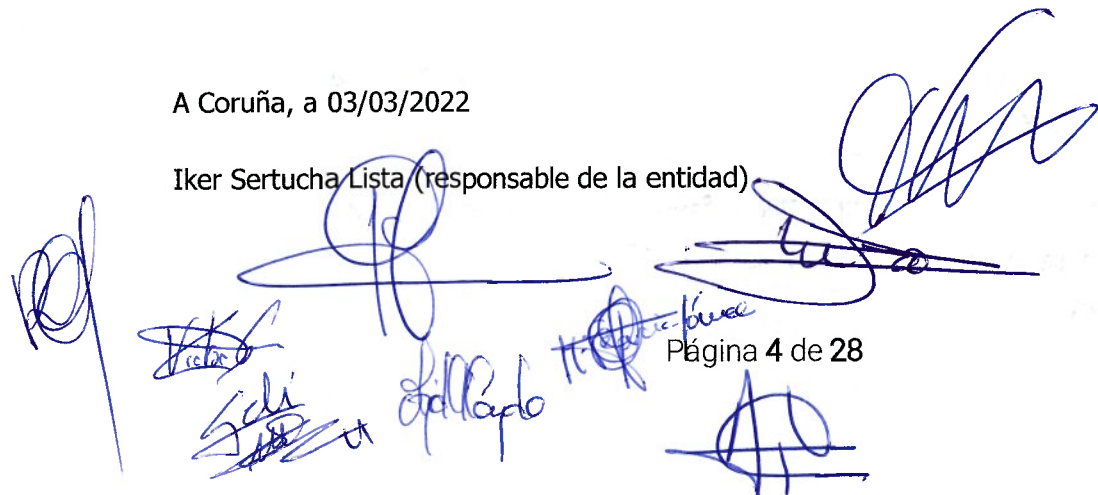
- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos,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

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

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

A Coruña, a 03/03/2022

Iker Sertucha Lista (responsable de la entidad)





## 2 CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL O POR IDENTIDAD DE GÉNERO.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la FAXPG implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad de género, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad de género. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. **Medidas preventivas**, con declaración de principios, definición del acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad de género e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos 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 EL ACOSO

#### 2.1.1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO ANTE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL O POR IDENTIDAD DE GÉNERO.

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

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad de género que pueda manifestarse en FAXPG.

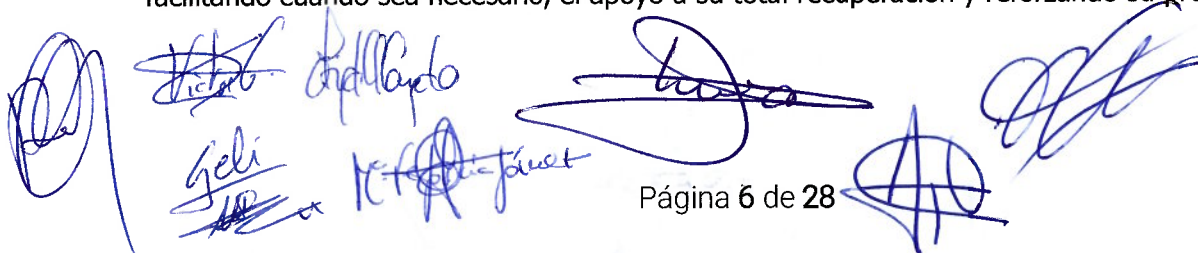
FAXPG, al implantar este procedimientu, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad de género en su organización.

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.

En el ámbito de FAXPG no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad de género en cualquiera de sus manifestaciones. La entidad sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolere. Todo el personal de la organización tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos FAXPG, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimientu 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, por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad de género, FAXPG 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. FAXPG se compromete a atender las necesidades especiales de las personas que han sido acosadas, facilitando cuando sea necesario, el apoyo a su total recuperación y reforzando su protección.



## 2.1.2 CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS 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.

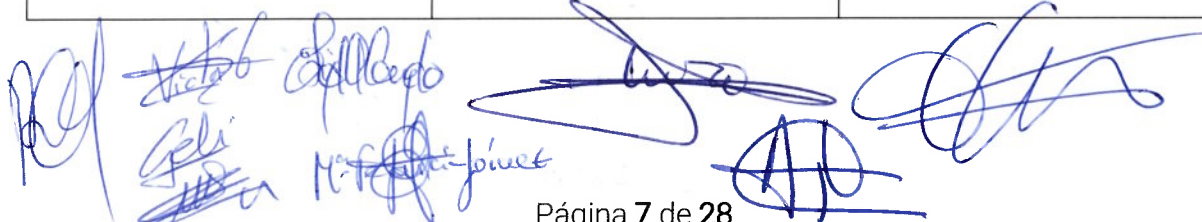
Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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 recogen en la tabla 1.

Tabla 1. Conductas constitutivas de acoso sexual.

Conductas verbales	Conductas no verbales	Contacto físico
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;</li> <li>• Flirteos ofensivos;</li> <li>• Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;</li> <li>• Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.</li> <li>• Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.</li> <li>• Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.</li> </ul>



Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse otros dos tipos de acoso. Por un lado, el **acoso sexual "quid pro quo"** o chantaje sexual, consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, 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.

Por otro lado, se encontraría el **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 organización, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

### 2.1.3 CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.





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

- a) Hostigamiento, 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.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, se recogen en la tabla 7, 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.

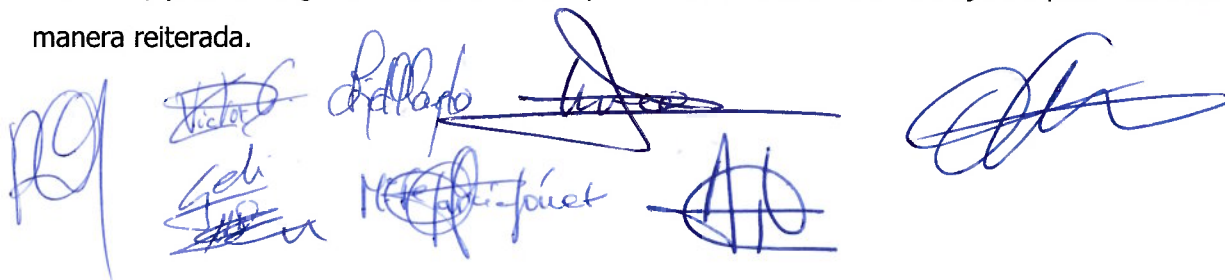
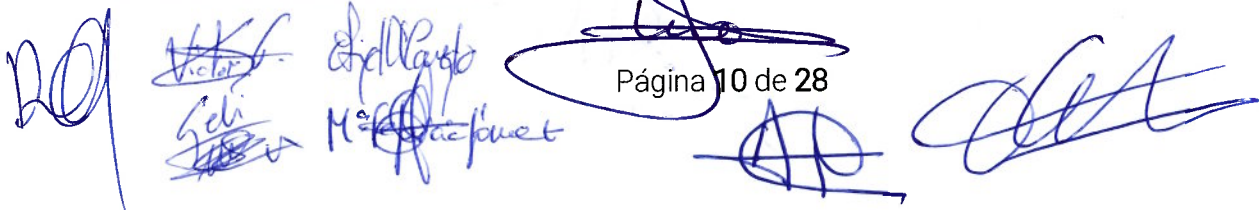


Tabla 2. Conductas constitutivas de acoso por razón de género.

<p><b>Ataques con medidas organizativas</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.</li> <li>• Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.</li> <li>• No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.</li> <li>• Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.</li> <li>• Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.</li> <li>• Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.</li> <li>• Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.</li> <li>• Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.</li> <li>• Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.</li> <li>• Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.</li> </ul>
<p><b>Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).</li> <li>• Ignorar la presencia de la persona.</li> <li>• No dirigir la palabra a la persona.</li> <li>• Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.</li> <li>• No permitir que la persona se exprese.</li> <li>• Evitar todo contacto visual.</li> <li>• Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).</li> </ul>
<p><b>Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amenazas y agresiones físicas.</li> <li>• Amenazas verbales o por escrito.</li> <li>• Gritos y/o insultos.</li> <li>• Llamadas telefónicas atemorizantes.</li> <li>• Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.</li> <li>• Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.</li> <li>• Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.</li> <li>• Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.</li> </ul>
<p><b>Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.</li> <li>• Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.</li> <li>• Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.</li> <li>• Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.</li> </ul>



#### 2.1.4 CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL

Constituye **acoso por orientación sexual** toda conducta o acción contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, y que tenga el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio o degradante.

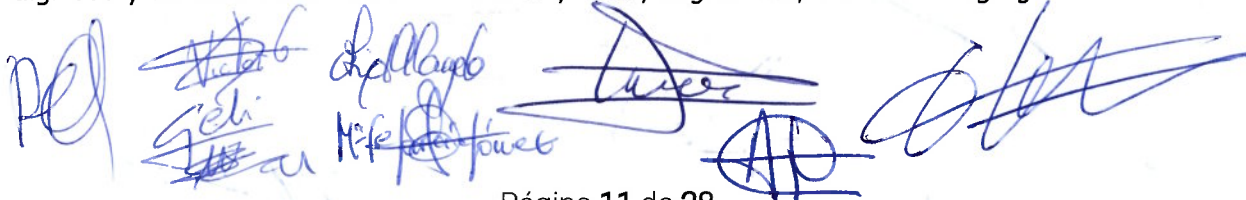
Todo acoso por orientación sexual se considerará discriminatorio.

Se enumeran a modo de ejemplo los siguientes ejemplos de conductas constitutivas de acoso por razón de orientación sexual:

- a) Usar conductas discriminatorias por razón de la orientación sexual de una persona.
- b) Dirigirse con formas ofensivas como causa de la orientación sexual.
- c) Menospreciar el trabajo realizado con razón en su orientación sexual.
- d) Tratar desigualmente a personas basándose en su homosexualidad, bisexualidad o identidad de género o la percepción de estas.
- e) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones con razón en su orientación sexual.
- f) Ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual.
- g) Utilizar humor homóforo, lesbóforo o bífodo en el ámbito laboral que resulte ofensivo para la(s) persona(s) receptora(s).

#### 2.1.5 CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR IDENTIDAD DE GÉNERO

Constituye **acoso por identidad de género** cualquier comportamiento que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.



Se enumeran a modo de ejemplo los siguientes ejemplos de conductas constitutivas de acoso por identidad de género:

- a) Negarse a nombrar a una persona trans como ella quiera o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- b) Menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación a su expresión de género o identidad de género o ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.
- c) Usar humor transfobo o intérfobo.

### 3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL O POR IDENTIDAD DE GÉNERO

---

El procedimiento de actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad de género de FAXPG aquí recogido, responde a los siguientes principios establecidos en el punto 7 del Anexo recogido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre<sup>1</sup>:

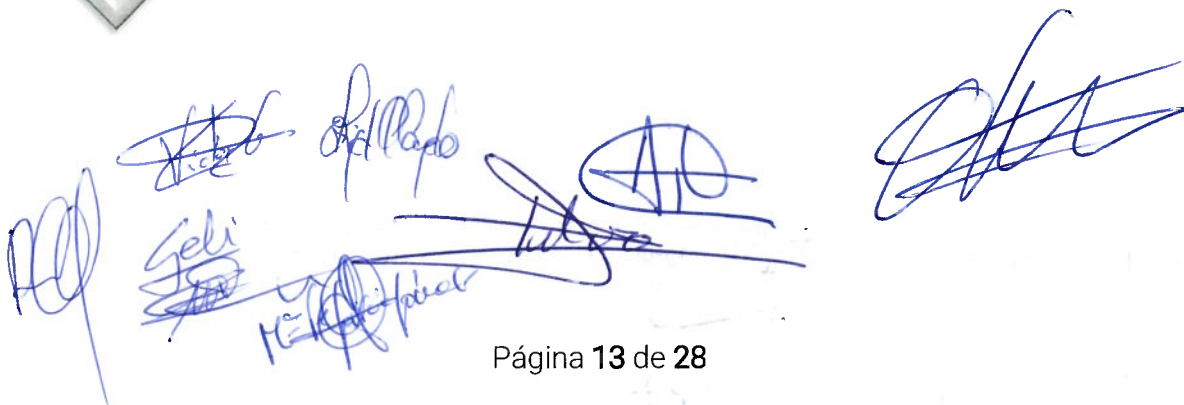
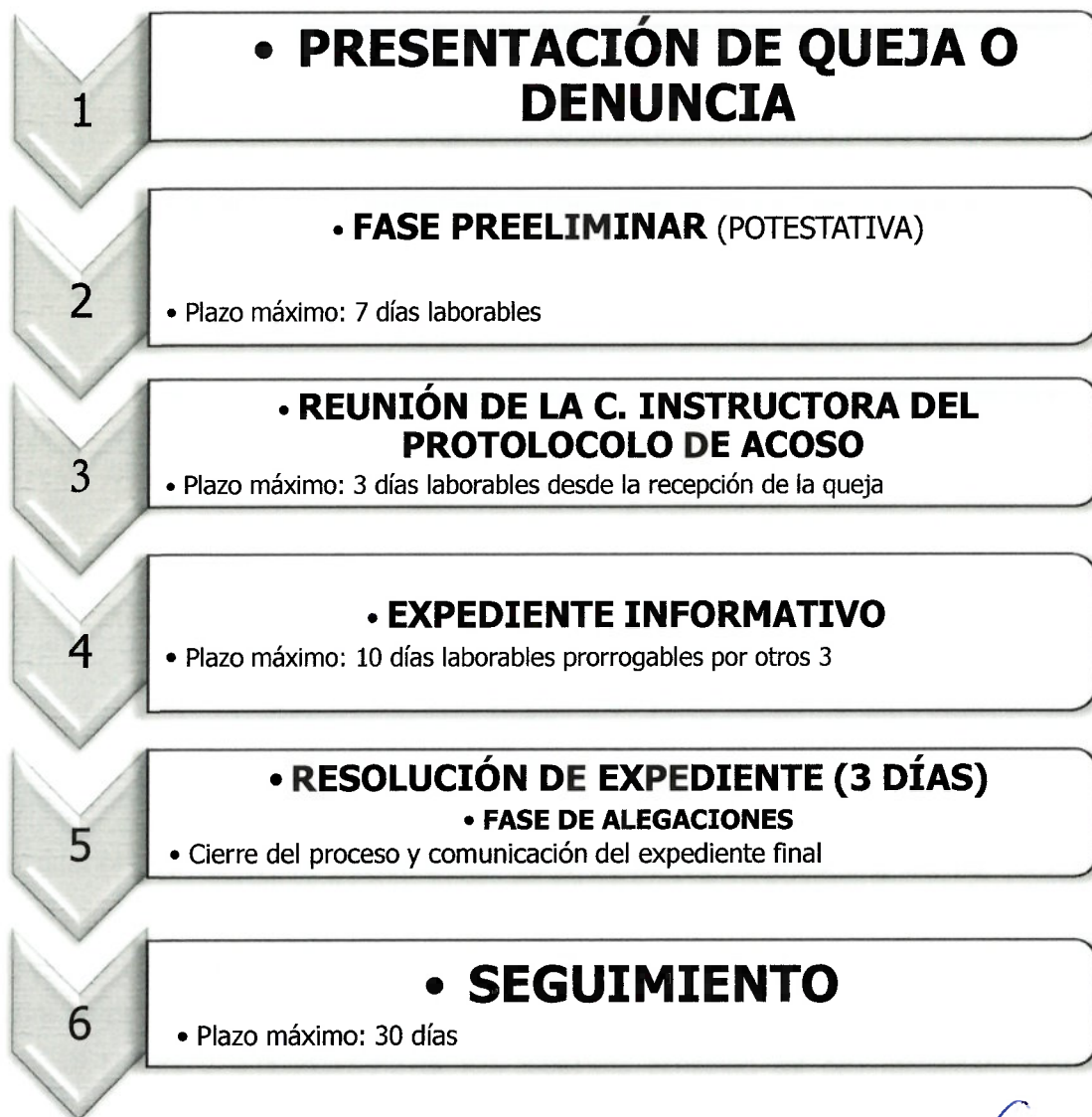
- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima a personas que apoyen la denuncia o denuncie supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

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

---

<sup>1</sup> Real Decreto 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 de acuerdos colectivos de trabajo.





### 3.1 DETERMINACIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA PARA LOS CASOS DE ACOSO

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad de género que está formada por cuatro personas:

- Ángela Iglesias Freire (como representante de la parte social).
- Miguel Carregado Silva (como representante de la parte social).
- M<sup>a</sup> Ángeles Pose Vilas (como representante de la entidad).
- Rosa Colino Losas (como representante de la entidad).

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de la representación de la parte social:

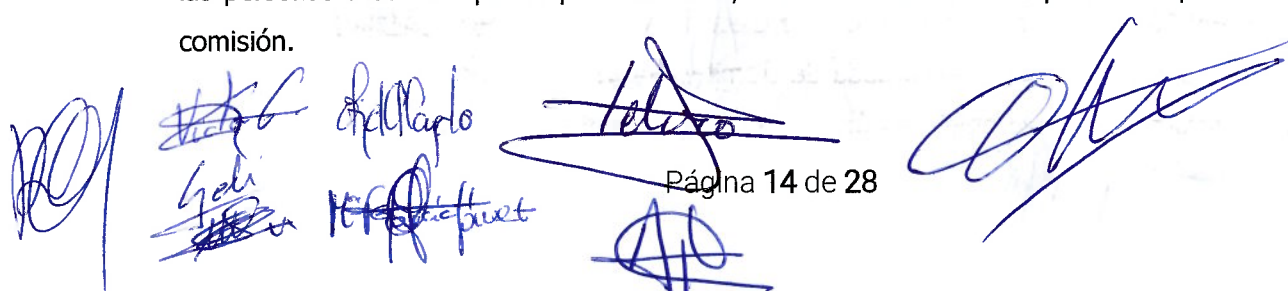
- José Fernández Echevarría
- José Manuel Cernadas Pintos

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de la representación de la entidad:

- María Fe García Gómez
- Emma Blanco Díaz

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. 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 o personas de la comisión.



Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlas en la instrucción del procedimiento.

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

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

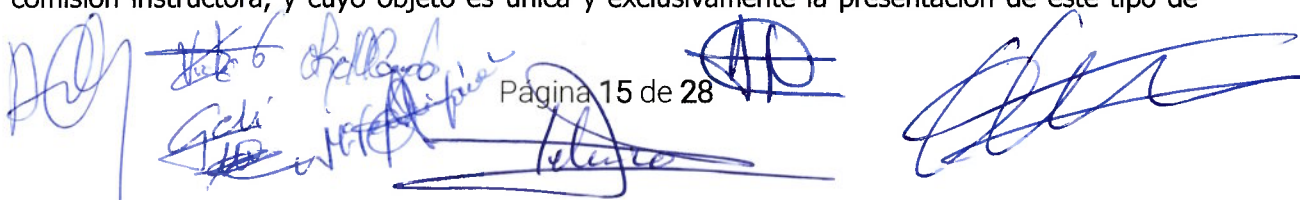
### 3.2 EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA QUEJA O DENUNCIA

En FAXPG, **Rosa Colino Losas** es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

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

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, FAXPG garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, FAXPG habilita la cuenta de correo electrónico [proteccionacoso@faxpg.es](mailto:proteccionacoso@faxpg.es) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de



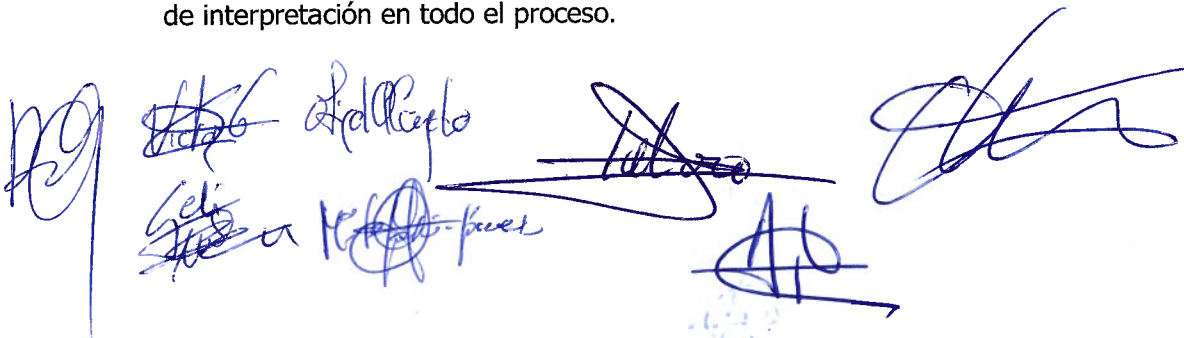
denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. Dicho modelo podrá ser presentado en su modalidad escrita o signado en un vídeo. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad de género, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario/vídeo correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente. En caso optarse por la presentación por medio de un vídeo, si la persona denunciante desconoce el modo de hacerlo llegar al correo electrónico de referencia, será asistido por la persona responsable de tramitar las quejas o denuncias.

Las personas trabajadoras de FAXPG podrán contar a lo largo de todo el proceso con los recursos de atención psicológica que pone a disposición la entidad para las personas implicadas. El personal de psicología garantizará también la confidencialidad de las partes que decidan hacer uso de este recurso.

De igual manera, y en los casos necesarios, se garantizará a las personas implicadas el servicio de interpretación en todo el proceso.





### 3.3 LA FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL

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

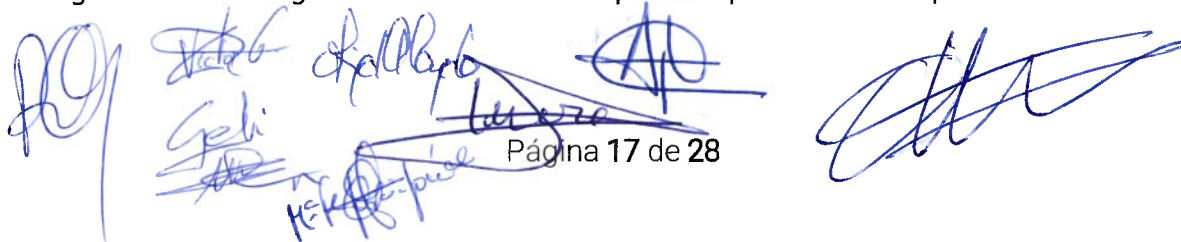
Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

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

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

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

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



Página 17 de 28

### 3.4. EL EXPEDIENTE INFORMATIVO

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

La comisión instructora realizará una investigación<sup>2</sup>, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

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

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

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. Dicha persona no tendrá voz y quedará sujeta a las condiciones de confidencialidad del resto de los/as participantes. Dicha persona no podrá ser citada como testigo durante el proceso, debiendo informar la Comisión Instructora de este aspecto a las partes de esta situación previamente.

La comisión instructora, atendiendo a los principios a los que responde este procedimiento de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo, y establecidos en el punto 7 del Anexo recogido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, deberá respetar el principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

<sup>2</sup> La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

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

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

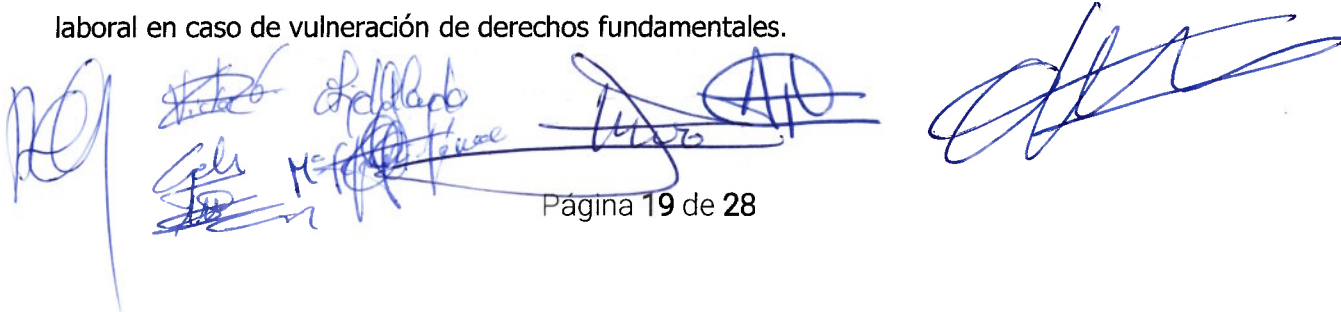
Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la entidad a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

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

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

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

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.



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

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

### 3.5. LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

La dirección de FAXPG una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

La persona denunciante, y la persona denunciada, dispondrán de un plazo máximo de 4 días hábiles para realizar alegaciones por escrito frente al informe. Dicho plazo será ampliable a criterio de la comisión instructora cuando la extensión o complejidad del informe provisional así lo requiera, haciéndolo constar en el mismo. Una vez finalizado el periodo de alegaciones, la Comisión Instructora realizará el informe final en un plazo máximo de 5 días hábiles. Este informe será remitido a la persona denunciada, a la víctima y a la Dirección.

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





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

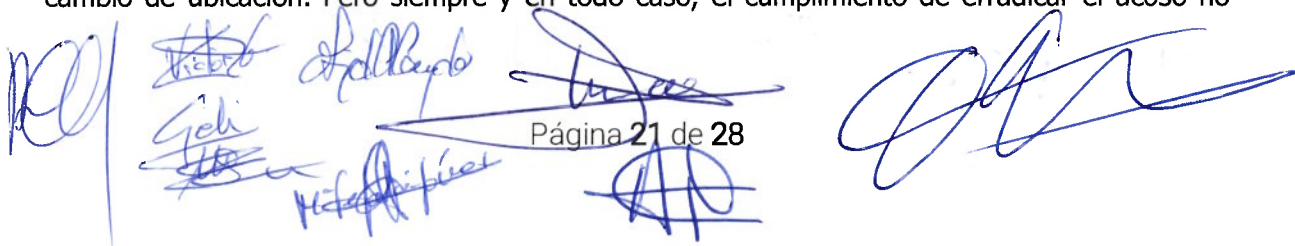
- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. Se atenderá a circunstancias agravantes como la reincidencia, la subordinación de la víctima respecto de la persona agresora, la especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su temporalidad y precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, que existan dos o más víctimas, que se hayan ejercido presiones o represalias sobre la víctima o su entorno o cualquier otra circunstancia que acredite un especial ensañamiento, abuso de poder o graves alteraciones psicológicas de la víctima acreditadas por el/la profesional correspondiente. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la entidad en este sentido, las siguientes:

- separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno 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.
- 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 empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET.

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

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

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de FAXPG mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a 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



Página 21 de 28

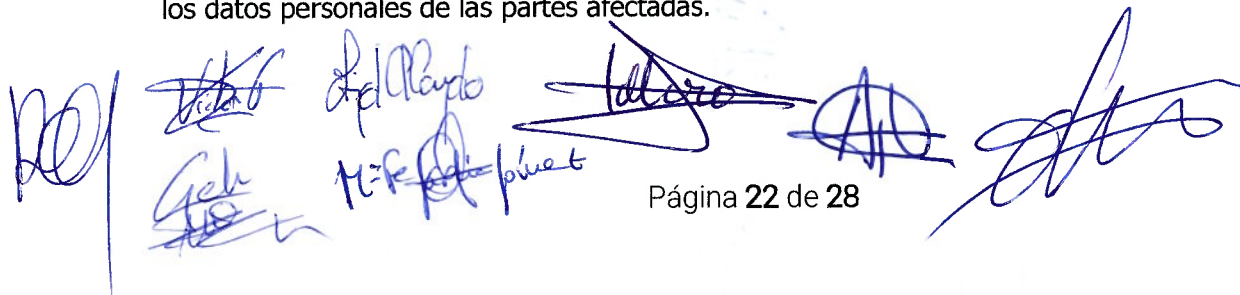
finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de FAXPG 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 entidad.
- 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/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

### 3.6. SEGUIMIENTO

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



Página 22 de 28

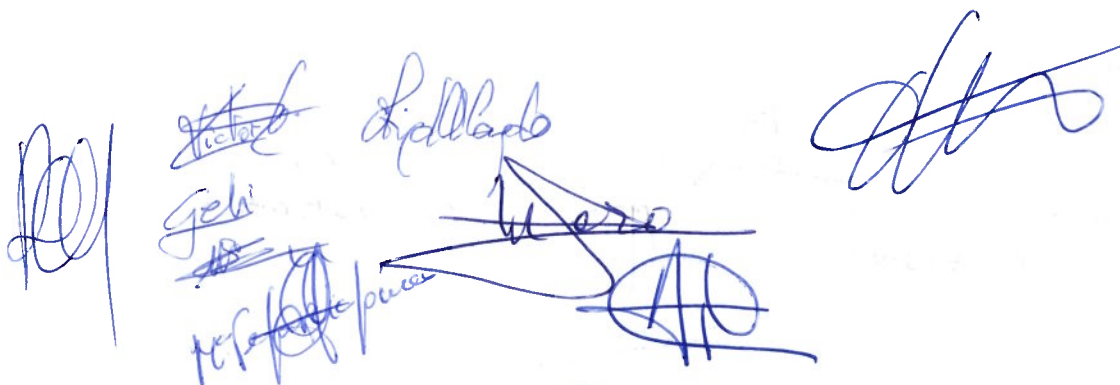
## 4. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

---

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de FAXPG, el 03/03/2022 o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de la intranet de la entidad, manteniéndose vigente durante cuatro años.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

**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.**



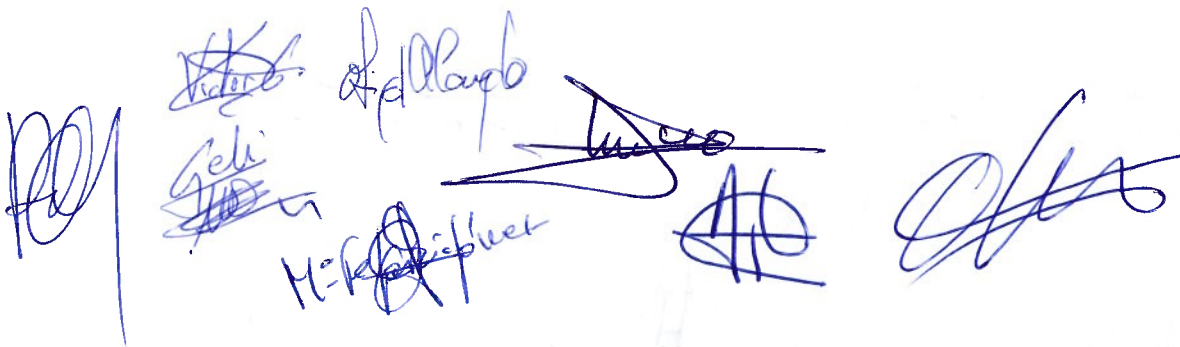
Richard  
Liallado  
Gehi  
Mero

## 5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

---

FAXPG establece las siguientes medidas para prevenir el acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad de género:

- Incluir mención o entrega de este protocolo en los procesos de acogida del nuevo personal laboral y voluntario para que conozcan su existencia y puedan consultarlo en cualquier momento. Extender la difusión del protocolo a toda empresa colaboradora (proveedora o asociación en la que trabaje personal de la Federación), usuario/a y alumnado.
- Formación y sensibilización en materia de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad de género, en línea con las medidas que se determinen en el Plan de Igualdad.
- Realizar anualmente seguimiento desde la Comisión de Igualdad de los datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.





## 6. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA EMPRESA FAXPG

### I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido acoso
- Otras (Especificar):

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

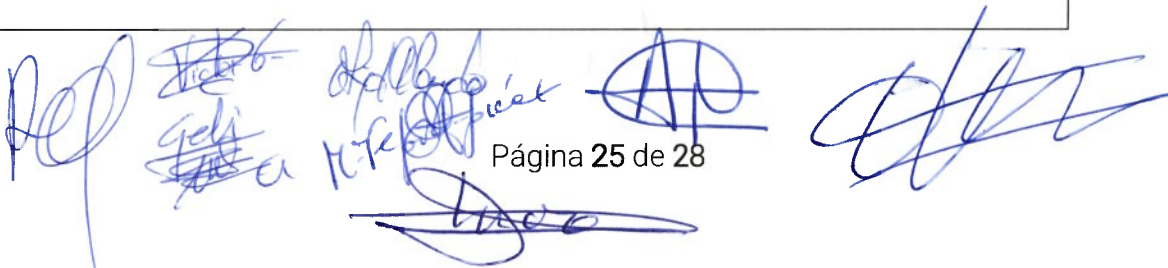
Nombre:  
Apellidos:  
DNI:  
Puesto:  
Tipo contrato/Vinculación laboral:  
Teléfono:  
Email:  
Domicilio a efectos de notificaciones:

### III. Datos de la persona 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:



Página 25 de 28

### V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

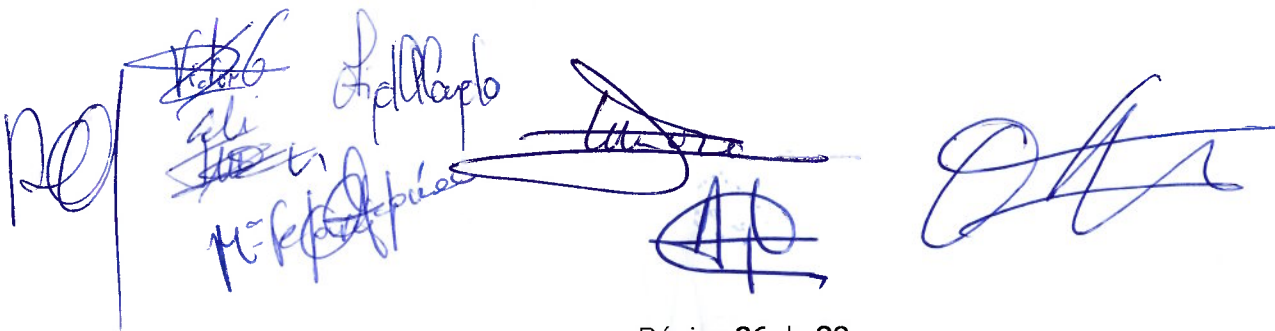
### VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL O POR IDENTIDAD DE GÉNERO 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 Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa FAXPG.**



Handwritten signatures and stamps in blue ink. On the left, there is a large 'NO' written vertically. Next to it are several signatures, some with names like 'L. P. Lapo' and 'M. R. P. P. P.' written above them. In the center, there is a circular stamp with a signature inside. To the right, there is another large signature.

## 7. ACUERDO CONFIDENCIALIDAD PARA LAS PERSONAS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

---

D./D<sup>a</sup>. \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_, habiendo sido designado/a para formar parte de la Comisión Instructora para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de la denuncia por acoso que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las personas 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 proceso, 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.
- 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.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_

Fdo.



## 8. ACUERDO CONFIDENCIALIDAD PARA LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

---

D./D<sup>a</sup>. \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_, habiendo sido designado/a por la Comisión Instructora para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de la denuncia por acoso que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las personas 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 el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser tratadas durante el proceso.
- 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.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_

Fdo.

