

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO EN EL AMBITO LABORAL

## ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
1.1.	JUSTIFICACIÓN.....	3
1.2.	MARCO NORMATIVO .....	4
1.3.	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	4
2.	OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES .....	5
2.1.	OBJETIVOS .....	5
2.2.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
2.3.	DEFINICIONES.....	5
2.3.1.	Acoso sexual: .....	5
2.3.2.	Acoso por razón de sexo: .....	5
2.3.3.	Denuncia falsa: .....	6
2.4.	ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO.....	6
2.4.1.	Formas de acoso sexual y/o por razón de sexo .....	6
2.4.2.	Escala de gravedad de la situación de acoso sexual y/o por razón de sexo .....	7
2.4.3.	Elementos y factores comunes en las definiciones de Acoso sexual y/o por razón de sexo ..	7
2.4.4.	Tipologías de Acoso sexual y/o por razón de sexo:.....	8
2.4.5.	Grupos de especial atención:.....	9
3.	PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROTOCOLO.....	10
4.	CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN, PREVENCIÓN, EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.....	10
4.1.	COMPETENCIAS Y ATRIBUCIONES DE LA COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN, EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:.....	11
4.2.	ABSTENCIÓN Y RECUSACIÓN DE LOS INTEGRANTES .....	12
5.	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN .....	12
5.1.	INICIO DEL PROTOCOLO .....	12
5.1.1.	Solicitud de intervención.....	12
5.1.2.	Valoración inicial .....	14
5.2.	TRAMITACIÓN DEL PROTOCOLO .....	14
5.3.	RESOLUCIÓN .....	15
5.4.	SEGUIMIENTO Y CONTROL.....	16
6.	MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO .....	16
7.	VIGENCIA DEL PROTOCOLO .....	17
8.	FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO DEL PROTOCOLO ACTUACIÓN .....	18
	ANEXO I .....	20
	ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE PARA LA PREVENCIÓN, EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO.....	20



---

ANEXO II.....	22
COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO .....	22
ANEXO III.....	23
ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA Y APERTURA DEL EXPEDIENTE.....	23
ANEXO IV.....	24
FORMULARIO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO.....	24
ANEXO V.....	26
EXPEDIENTE INSTRUCTOR DE LA DENUNCIA.....	26
ANEXO VI.....	27
INFORME DE CONCLUSIONES DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA.....	27
ANEXO VII.....	28
(*) Resumen orientativo sobre las conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en relación con la forma y escala de gravedad.....	28
ANEXO VIII.....	30
Cuestionario final de comprobación de la aplicación del Protocolo.....	30

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. JUSTIFICACIÓN

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

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)

La citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en su artículo 48 establece “que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este”.

En su artículo 48.2 establece la obligación de contribuir a la prevención del acoso mediante la sensibilización de las personas trabajadoras: “Los representantes de los trabajadores tienen que contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y las trabajadoras frente a éstos y la información a la dirección de la empresa de las conductas o los comportamientos de qué tengan conocimiento y que lo puedan propiciar.” (art. 48.2)

En su artículo 45.1 de la misma ley orgánica, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el ámbito normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 31/95 de 8 de noviembre establece que todas las organizaciones laborales deben proporcionar la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de estos, no solo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica de los empleados.

El acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral debe ser entendido como una manifestación más de discriminación y supone la vulneración de derechos fundamentales de las personas, como son el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual, a la no discriminación por razón de sexo, a la salud y a la seguridad en el trabajo.

Por todo ello la cooperativa Gredos San Diego en adelante GSD, en su compromiso de establecer una cultura organizativa de normas y valores contra el acoso sexual y/o por razón de sexo, apuesta por garantizar dichos derechos para los socios y trabajadores.

GSD reconoce la necesidad fomentar un clima positivo y saludable que permita prevenir conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral, si bien fomentar este clima es responsabilidad de todos los socios y trabajadores que forman parte de la Cooperativa.

Este “Protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral” constituye el instrumento para establecer el marco general de actuación de la política de prevención y detección en esta materia, se integra en el Plan de Igualdad y en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la cooperativa Gredos San Diego.

## 1.2. MARCO NORMATIVO

Entre otras destacan las siguientes referencias normativas:

- Constitución Española de 27 de diciembre de 1978
- Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales
- Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
- Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- RD 171/2004 de 30 de enero, por el que se desarrolla el art 24 de la Ley 31/1995 de PRL, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- La Directiva 2006/54/CE y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Convenio 111 de la OIT y recomendación de las Comunidades Europeas 92/131 de 27 de noviembre de 1991.
- 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.

## 1.3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

GSD en su pretensión de avanzar en el desarrollo de un clima y entorno laboral basado en la igualdad de oportunidades, el respeto de los derechos humanos y la dignidad de todas las personas manifiesta una clara actitud de no tolerar el acoso sexual y/o por razón de sexo y se compromete a prevenir los comportamientos que sean constitutivos de acoso y afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

- Adoptar una actitud proactiva promoviendo medidas de prevención, detección, información y sensibilización y manifestar **Tolerancia Cero** ante cualquier tipo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o discriminación por embarazo o maternidad, independientemente de quién sea la presunta víctima o la persona presuntamente acosadora.
- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida, en ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Los socios trabajadores y los trabajadores de la cooperativa GSD tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.
- GSD cooperativa se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- GSD cooperativa velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios.
- GSD cooperativa garantizará a sus socios y trabajadores el derecho a aplicar las acciones que contempla este procedimiento, sin temor a ser objeto de intimidación, ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se aplicará por igual tanto a las personas que formulen la reclamación, como a aquellas que faciliten información en relación con dicha reclamación o que presten asistencia de algún otro modo en cualquier procedimiento previsto en el presente protocolo.

- Reconocer el papel del Servicio de Seguridad y Salud Laboral como elemento de información y asesoramiento dentro del ámbito de sus funciones en la materia, tanto para el personal como en las acciones e instrucciones que se puedan iniciar.
- Difundir y hacer llegar este protocolo a todas las personas que trabajan en la cooperativa, ya sean socios o trabajadores, por los medios habituales.

## 2. OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

### 2.1. OBJETIVOS

El objetivo general del presente protocolo es el de establecer las acciones e instrucciones a seguir para prevenir o evitar y erradicar en lo posible las conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en la cooperativa GSD.

#### Objetivos específicos:

- A. Informar, formar y sensibilizar a los trabajadores, dándoles pautas para identificar distintas situaciones de acoso para prevenir y evitar que se produzcan.
- B. Disponer de la organización específica y las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- C. Garantizar la seguridad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que proceda para acabar con el acoso y la aplicación de los procedimientos sancionadores.

### 2.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplicará a todo el personal que preste sus servicios en la cooperativa Gredos San Diego. En el caso de que se trate de una situación de acoso por alumnos o sus familiares, deberá indicarse expresamente, para determinar que se active el protocolo de acoso escolar y seguir las actuaciones establecidas en el mismo.

Cuando se produzca una situación de acoso entre personal de la cooperativa y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de Coordinación de Actividades Empresariales (CAE), conforme al RD 171/2004 que desarrolla el art 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales.

### 2.3. DEFINICIONES

#### **2.3.1. 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. (Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su convenio 111 que establece que se tienen que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual
- Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

#### **2.3.2. 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. (Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

La consideración de acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas. Las acciones deben ser realizadas de forma continua y sistemática.

**La discriminación por embarazo o maternidad:** Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo. (Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

### 2.3.3. Denuncia falsa:

Se considerará denuncia falsa aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

- a) Carezca de justificación y fundamento.
- b) Su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

## 2.4. ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO

### 2.4.1. Formas de acoso sexual y/o por razón de sexo

Podemos distinguir dos formas de acoso:

- Acoso de intercambio o chantaje sexual (quid pro quo):

La persona acosada es forzada a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales de quien le acosa o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo, como, por ejemplo, la posibilidad de promocionarse, el acceso a la formación, el aumento salarial, la posibilidad de traslado, etc.

Este tipo de acoso implica abuso de autoridad, por lo que quienes acosan tienen la posibilidad de actuar sobre las condiciones laborales de la persona acosada. Es decir, toda persona jerárquicamente superior, ya sea empresario o empresaria, el personal directivo de la empresa, o la persona que lo represente legalmente.

- Acoso ambiental:

Comportamiento de naturaleza sexual o sexista que, como consecuencia, produce un ambiente que intimida, humilla o resulta desfavorable y agresivo para quien lo sufre (normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, en función de la gravedad del comportamiento).

En este tipo de acoso no es determinante la jerarquía en el puesto de trabajo; es muy común que se produzca entre personas del mismo nivel laboral o personas relacionadas con la organización que no forman parte de esta.

Los efectos en la persona que sufre el acoso son muy difíciles de medir en términos laborales –pérdida de empleo, dificultades de promoción– sin embargo, sí se traducen en disminución de rendimiento, absentismo, presión psicológica, etc.

También se distingue en función del tipo de vínculo que hay entre la persona acosadora y la persona acosada:

- Acoso horizontal: entre compañeros/as
- Acoso vertical descendiente: mando - subordinado/a
- Acoso vertical ascendiente: subordinado/a – mando

#### 2.4.2. Escala de gravedad de la situación de acoso sexual y/o por razón de sexo

- Leve

Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).

- Grave

Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.

- Muy Grave

Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

Dentro de la tipificación se consideran circunstancias agravantes:

- El abuso de situación de superioridad jerárquica o que la persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos existentes.
- La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Cuando la víctima padezca con anterioridad algún problema de salud médicamente acreditado.

#### 2.4.3. Elementos y factores comunes en las definiciones de Acoso sexual y/o por razón de sexo

Existen una serie de elementos comunes que se pueden considerar claves para detectar el acoso:

- **Comportamiento no deseado por parte de quien lo sufre:**

En una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, la persona acosada es objeto de conductas no deseadas. Cuando se hace referencia a conductas no deseadas se entiende que la persona considera este hecho como indeseable.

- **Comportamiento que implica connotaciones sexuales o de naturaleza sexual y/o sexista:**

Este tipo de conductas, que pueden ser verbales, no verbales o físicas, incluyen un amplio espectro de ejemplos que van desde acciones aparentemente inofensivas tales como bromas, comentarios groseros o denigrantes sobre la apariencia física de una persona, hasta acciones que se pueden considerar graves y que llegan incluso a ser consideradas delito penal, como obligar a alguien a mantener relaciones sexuales.

- **Comportamiento que atenta contra la dignidad de una persona o crea un entorno de intimidación, hostil, ofensivo, degradante o humillante hacia las mismas:**

Este tipo de entornos tienen siempre consecuencias negativas para quien los sufre. Surgen cuando existe una persistencia en las conductas, lo cual no implica que, si se dan comportamientos aislados lo suficientemente graves, también deban ser considerados como acoso.

Este tipo de conductas no es exhaustivo, aunque sí ofrece una perspectiva sobre el tipo de conductas que se consideran acoso sexual, si bien hay que destacar que **“Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual”**.

#### 2.4.4. Tipologías de Acoso sexual y/o por razón de sexo:

##### - Acoso sexual:

Las conductas de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales incluyen un abanico de conductas muy amplio y abarcan desde acciones aparentemente inocuas hasta acciones que son manifiestamente graves y constituyen por sí mismas delito penal.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente se consideran que las conductas siguientes, por sí solas o con otras, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- Conductas verbales
  - ✓ Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
  - ✓ Comentarios sexuales obscenos.
  - ✓ Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
  - ✓ Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
  - ✓ Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
  - ✓ Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc....) de contenido sexual y carácter ofensivo.
  - ✓ Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
  - ✓ Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
  - ✓ Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Conductas no verbales
  - ✓ Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
  - ✓ Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
  - ✓ Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
  - ✓ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Conductas de carácter físico
  - ✓ Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc....) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
  - ✓ Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
  - ✓ Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales

##### - Acoso por razón de sexo:

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente se consideran conductas susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

Conductas como:

- ✓ Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- ✓ Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- ✓ Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- ✓ Utilización de humor sexista.
- ✓ Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual por razón de sexo.
- ✓ Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gais, transexuales o bisexuales.
- ✓ Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- ✓ Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

Tipologías de acoso por razón de sexo o causa del embarazo o la maternidad:

- ✓ Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- ✓ Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- ✓ Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc....)
- ✓ Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.
- ✓ Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

#### **2.4.5. Grupos de especial atención:**

El acoso se puede dar en cualquier profesión, ámbito laboral o categoría profesional, y en cualquier grupo de edad.

Los estudios realizados muestran que la mayoría de las personas que sufren acoso son mujeres.

Los grupos de mujeres en situación de más vulnerabilidad son:

- ✓ Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- ✓ Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas (en las cuales las mujeres tienen poca presencia) o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- ✓ Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo (generalmente de carácter temporal).
- ✓ Mujeres con discapacidad.
- ✓ Mujeres inmigrantes y que pertenecen a minorías étnicas.
- ✓ Mujeres con contratos eventuales y temporales; mujeres subcontratadas.

### 3. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROTOCOLO

Los principios y garantías que debe cumplir el protocolo serán:

**Respeto y protección a las personas:** Es preciso proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

**Confidencialidad:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las comunicaciones presentadas o en proceso de investigación.

**Celeridad:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

**Contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

**Derecho de defensa y a la presunción de inocencia** de las personas implicadas.

**Principios de seguridad jurídica.** – no se tramitará el procedimiento al margen de lo dispuesto en las normas que lo regulan y amparan (legislación vigente, Código Ético de GSD y el presente protocolo)

**Restitución de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima se deberá restituir a ésta en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

**Protección de la salud de las víctimas:** La cooperativa deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.

**Prohibición de represalias:** Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen la comunicación de los hechos, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

#### **La persona acosada tiene derecho a:**

- Tener garantías de que la situación se gestiona con rapidez.
- Hacerse acompañar a lo largo de todo el proceso por un compañero de su confianza.
- Recibir información sobre la evolución de la denuncia.
- Recibir información acerca de las acciones correctoras que resultarán de ella.
- Recibir un trato justo.

#### **La persona acusada por acoso tiene derecho a:**

- Estar informada de la denuncia.
- Recibir una copia de la denuncia y presentar alegaciones.
- Hacerse acompañar a lo largo de todo el proceso por un compañero de su confianza.
- Recibir información acerca de la evolución de la denuncia.
- Recibir un trato justo.

### 4. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN, PREVENCIÓN, EVALUACIÓN

## E INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

La Comisión para la Prevención, Evaluación e Intervención en Situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo es un órgano colegiado de carácter permanente, técnico y especializado en prevención, investigación, arbitraje, propuesta de soluciones y seguimiento de las reclamaciones por acoso sexual y/o por razón de sexo que se produzcan en el ámbito de la cooperativa GSD.

En la composición de la Comisión permanente se procurará la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Estará compuesta por los siguientes miembros:

- Un profesional del DOP (se nombrará un suplente)
- Un profesional del Área de Recursos Humanos (se nombrará un suplente)
- Un Técnico Superior de prevención de riesgos laborales (se nombrará un suplente)
- Un miembro del Consejo Rector, no consejero del centro afectado, (se nombrará un suplente)
- Un representante de los trabajadores (se nombrará un suplente)

Reunida por primera vez la Comisión permanente se nombrará entre sus miembros un presidente.

Para cada caso,

- Se designará a los integrantes de la Comisión Instructora de entre los miembros de la Comisión permanente que no estén afectados por abstención o recusación. Esto se definirá entre el Servicio de Seguridad y Salud Laboral (SSSL), la Dirección del Recursos Humanos y el presidente de la Comisión permanente y se elaborará el acta de constitución de la Comisión Instructora.
- La Comisión Instructora podrá convocar a cuantas personas expertas considere oportunas para la resolución de estos.

### 4.1. COMPETENCIAS Y ATRIBUCIONES DE LA COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN, EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

- a) Recibir todas las denuncias, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso laboral.
- b) Al recibir la denuncia deberá: Informar a la persona denunciada del contenido de las acusaciones y comunicar tanto a la persona acosada como a la persona presuntamente acosadora cómo y quién llevará a cabo la investigación. Cuando el denunciante no sea el propio interesado, se corroborará el caso con la persona implicada, y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este protocolo.
- c) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las instalaciones, debiendo prestar toda la plantilla la debida colaboración que por parte de la Comisión se le requiera.
- d) Recomendar y gestionar ante Recursos Humanos las medidas cautelares que estime convenientes.
- e) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes e instando, en su caso, a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada.
- f) Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas para acabar con la situación de acoso y de las sanciones impuestas como consecuencia del acoso.
- g) Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- h) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en este Protocolo.

## 4.2. ABSTENCIÓN Y RECUSACIÓN DE LOS INTEGRANTES

A los componentes de la Comisión les será de aplicación los supuestos de abstención o recusación (relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación directa, respecto de la víctima y de la persona denunciada).

En el caso de que la persona acosada tenga cualquier argumento de recusación sobre los miembros de la Comisión Instructora, podrá indicarlo en su denuncia y desde el Servicio de Seguridad y Salud Laboral, la dirección de Recursos Humanos y el presidente, se invitará a la abstención o se hará la recusación de la persona indicada.

## 5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Todas las actuaciones relativas al acoso sexual y/o por razón de sexo deben plantearse desde una óptica de detección y actuación en la fase más precoz posible, a fin de evitar la cristalización de los conflictos y, sobre todo, de minimizar las consecuencias de estos.

Cuando en cualquier centro de trabajo de la cooperativa Gredos San Diego sea conocida la existencia de una conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual y/o por razón de sexo, se deberá actuar de acuerdo con lo previsto en este protocolo.

### 5.1. INICIO DEL PROTOCOLO

#### 5.1.1. Solicitud de intervención

Estará legitimada para activar el protocolo cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación de este que se considere receptora, perciba o sea concedora de actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo y lo ponga en conocimiento del Compliance Officer a través del Canal de Cumplimiento GSD quien trasladará dicha denuncia a la Dirección de RRHH.

En el supuesto de que la información no provenga del propio afectado, la primera acción desde el Área de Recursos Humanos es comunicárselo al trabajador afectado, y solicitar su consentimiento para continuar con el protocolo.

En el caso de que la supuesta víctima no autorice a continuar con el proceso, Recursos Humanos junto con el Servicio de Seguridad y Salud Laboral, cuando detecten que se está ante un caso en que la situación aún no constituyera un supuesto de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, pero sí refleja una conducta o comportamiento inadecuados, que, de no intervenir, pudiera acabar constituyendo una situación de acoso, podrán actuar de oficio y proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.

La solicitud se podrá formular:

- En el modelo existente para tal fin en la intranet "Protocolos de Acoso Laboral" podréis el modelo de denuncia o
- Por email a RRHH:
  - a la atención del director de RRHH (Jose Francisco López García [jf.lopez@gsd.coop](mailto:jf.lopez@gsd.coop)) o de la responsable del Servicio de Seguridad y Salud Laboral SSSL (Yolanda Barquín García [y.barquin@gsd.coop](mailto:y.barquin@gsd.coop)).

La denuncia además de respetar el criterio de veracidad deberá contener como mínimo los siguientes datos:

- Identificación de la presunta persona acosada.
- Identificación de la presunta persona acosadora.
- Descripción detallada y lo más precisa posible de los hechos, actos o incidentes que dan lugar a la denuncia y fechas.

- Identificación de las posibles personas testigos del acoso.

Una vez que se recibe la denuncia, bien por el Canal de Cumplimiento GSD o por email a RRHH, se dispondrá de **1 día hábil** para comunicar la denuncia a la dirección del Recursos Humanos en el caso que la denuncia se haya formalizado por el Canal de Cumplimiento GSD.

Los supuestos que pueden darse son los siguientes:

- **La denuncia la realiza la presunta víctima:** la dirección de RRHH convocará a dichos miembros en el plazo de **2 días hábiles** para que se efectúe la reunión y poder llevar a cabo la valoración inicial.
- **La denuncia es anónima o el denunciante es un tercero.** - la dirección del Recursos Humanos junto con la responsable el SSSL y el presidente de la Comisión permanente realizarán una primera entrevista en el plazo de **3 días hábiles** con las personas mencionadas en la denuncia para saber si procede o no continuar con el protocolo. El resultado puede ser:
  - **No procede aplicar el protocolo,** se realizará un informe en el plazo de **5 días hábiles**, donde se hagan contar los hechos ocurridos desde que se ha recibido la denuncia, las personas que han sido entrevistadas, y la justificación de la decisión tomada, que siempre es la voluntad de la persona supuestamente acosada y si esta no estuviera identificada se dará por cerrado el proceso de supuesto acoso si bien la Dirección de RRHH podrá hacer las investigaciones que considere oportunas.
  - **Si procede aplicar el protocolo,** la dirección de RRHH convocará a la Comisión Instructora para que en el plazo de **2 días hábiles** se efectúe la reunión para llevar a cabo la valoración inicial.

La Comisión Instructora gestionará todos los documentos, que serán confidenciales y estará prohibida su reproducción o difusión total o parcial, por ningún medio de difusión o propagación pública o privada. Al cierre del expediente, se archivará y custodiará el mismo original por la Dirección del Recursos Humanos teniendo acceso al mismo únicamente las partes integrantes de la Comisión Instructora y con las restricciones de acceso a los datos de carácter personal que establezcan las disposiciones vigentes.

La cooperativa podrá adoptar las medidas que considere oportunas en el caso de que haya existido una utilización manifiestamente maliciosa de este protocolo, dado que las falsas denuncias de acoso son una manifestación de intimidación intolerable, pudiendo determinar la incoación de un expediente disciplinario.

**Se guardará la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.** El tratamiento de la información personal generada en este protocolo se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica de 3/2018 de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, por todo ello **se asignará un código a la denuncia** como garantía de intimidad y confidencialidad.

“Desde **GSD** se garantiza la máxima confidencialidad de las denuncias que se reciban y de los datos contenidos en ellas.

Existe prohibición expresa de que los datos personales contenidos en la denuncia sean conocidos por cualquier persona de GSD que no tenga encargada la gestión de la denuncia. Lo anterior sin perjuicio de aquellos datos que deban ser revelados a las autoridades en el caso de que la entidad de los hechos o la existencia de algún procedimiento —tanto judicial como ante la administración— así lo requieran.

Los datos personales tratados como consecuencia de las denuncias serán conservados durante un periodo no superior al necesario para los fines para los que han sido recogidos o para los que deban tratarse ulteriormente y, en todo caso, para garantizar el principio de proporcionalidad del tratamiento de los datos personales.

En cualquier caso, los datos personales tratados como consecuencia de la tramitación de una denuncia serán eliminados en plazo máximo de tres meses tras la finalización del procedimiento de tramitación de la denuncia o, en su caso, desde la finalización del procedimiento disciplinario, administrativo o judicial al que hubieran dado inicio.

En el caso de denuncias que no hayan iniciado una fase de investigación por carecer manifiestamente de fundamento o por no contar con el contenido mínimo indispensable, los datos personales relativos a la misma serán en todo caso anonimizados.

Concluida la denuncia, se podrán conservar por el departamento Jurídico y la dirección de cumplimiento los datos de carácter personal imprescindibles para garantizar la trazabilidad, el cumplimiento y la eficacia del protocolo de acoso y el sistema de Prevención de Riesgos Laborales implementado en GSD.

En todos los casos, el tratamiento de los datos personales se realizará en cumplimiento de las obligaciones y requisitos establecidas en el Reglamento General de Protección de Datos (UE) 2016/679 y en la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales. Por ello, se aplicarán medidas técnicas y organizativas apropiadas a fin de garantizar y poder demostrar que dicho tratamiento es conforme con la mencionada normativa”.

### 5.1.2. Valoración inicial

Recibida la denuncia y una vez que se haya decidido continuar con el protocolo de acoso se reunirá la Comisión, y cuantas personas determine ésta, y tras un primer análisis resolverá lo que proceda en base a la información disponible:

1. Admitir la denuncia y continuar la tramitación del protocolo.
2. No admitir a trámite la denuncia cuando resulte evidente que los hechos denunciados no pueden encuadrarse en la materia objeto de este protocolo.
3. En el caso de que la situación aún no fuese constitutiva de ser calificada como acoso sexual y/o por razón de sexo, pero que de no actuar podría acabar deteriorando el clima laboral, podrá intervenir con objeto de proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro. Entre estas acciones podrá incluirse la actuación mediadora de alguna persona siempre que ésta sea admitida por las partes afectadas.

Se dispondrá de un plazo máximo de **3 días hábiles** para realizar la valoración inicial y por lo tanto admitir a trámite o no la denuncia o proponer la mediación.

Si se admite a trámite o se decide un proceso de mediación, se comunicará por escrito a las partes afectadas. En el supuesto de no admitirse a trámite la denuncia se argumentará por escrito y se dará traslado al denunciante. Todos los documentos que haya generado la denuncia hayan o no sido admitidos a trámite, quedarán archivados en el departamento jurídico, que realizará un registro de la documentación entregada y, en su caso, de su destrucción.

Es importante destacar que en aquellos casos en que la persona denunciante y la denunciada compartan espacios de trabajo o tengan una relación jerárquica de trabajo se establezcan las medidas cautelares para prevenir el agravamiento del problema.

## 5.2. TRAMITACIÓN DEL PROTOCOLO

La Comisión Instructora valorará la documentación existente y propiciará reuniones por separado con las partes implicadas. Se podrán realizar consultas con el equipo directivo de los centros, departamentos o servicios afectados y con cuantas personas expertas se consideren oportunas (testigos u otro personal de interés).

La comisión instructora podrá adoptar las medidas cautelares que considere oportunas en función de las circunstancias personales y laborales que concurran, con el fin de tanto de evitar de inmediato que la presunta situación de acoso se mantenga como de paliar las consecuencias de la ya cometida.

Se citará a las entrevistas por el medio más fiable (teléfono, correo electrónico, aviso personal) según las circunstancias de cada caso, en un plazo de **2 días hábiles**. Dada la especial delicadeza de las situaciones de acoso y el compromiso adquirido por Gredos San Diego de **tolerancia cero** ante el mismo, **la comparecencia a las entrevistas es obligatoria**, y en caso de negativa se dará traslado a la Dirección de RRHH para que adopte las medidas que procedan.

Los entrevistados están obligados al deber de veracidad en su declaración y de guardar el secreto del asunto.

Todo el proceso se realizará con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Se garantizará la confidencialidad de todas las partes que intervienen.

La Comisión Instructora decidirá quiénes de sus integrantes llevarán a cabo las entrevistas y, si es necesario, se contará con la participación de expertos (dependiendo del tipo de proceso).

**La fase de tramitación del expediente**, desde la aceptación a trámite de la denuncia, **se desarrollará en un periodo no superior a 15 días hábiles**. En función de las características del caso (necesidad de intervención de expertos externos, simultaneidad de varios casos) se podrá prolongar **10 días hábiles más** si la complejidad del asunto lo requiere.

Si durante la tramitación del expediente (análisis de los documentos aportados y declaraciones de testigos) se puede evidenciar que los hechos denunciados no son ciertos y por lo tanto se ha interpuesto una denuncia falsa la Comisión procederá a cerrar el expediente por acoso y trasladará el caso a Recursos Humanos para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan.

### 5.3. RESOLUCIÓN

La Comisión Instructora, en el plazo de **5 días hábiles** desde que finaliza la instrucción, elaborará un informe, que será objeto del acuerdo adoptado por la mayoría absoluta (mitad más uno) de los componentes de este, en el caso de que el resultado de la investigación concluyera con que se ha producido una denuncia falsa y por lo tanto "transgresión de la buena fe" la comisión cerrará el expediente con un informe que enviará a Recursos Humanos en donde se haga constar los fundamentos en los que se basa dicha resolución.

En el plazo de **2 días hábiles** citará a las partes por separado para comunicarles la resolución y se les facilitará una copia de esta que firmarán para constatar que la han recibido, sin que esta firma suponga conformidad con lo escrito.

Las partes dispondrán de un plazo de **5 días hábiles** para presentar cualquier tipo de alegación a la resolución.

De haber alegaciones, y una vez analizadas las mismas, serán contestadas y remitidas en el plazo de **5 días hábiles** desde su presentación. Tanto las alegaciones como su resolución serán anexadas al informe, quedando éste como definitivo, que deberá remitirse a la Dirección del Recursos Humanos de la cooperativa en el plazo de **2 días hábiles**.

El informe recogerá al menos la siguiente información:

- Composición de la Comisión Instructora.
- Relación de antecedentes del caso.
- Indicación de los hechos que tras la investigación resultan acreditados.
- Resumen de las diligencias y pruebas practicadas.

- Calificación de la existencia o no de la situación de acoso, por mayoría absoluta (mitad más uno).
- Alegaciones y propuestas de resolución.

Una vez presentado el informe a la Dirección del Recursos Humanos, ésta dispondrá de **3 días hábiles** para decidir si se implantan las medidas propuestas por la Comisión Instructora, así como la adopción de medidas disciplinarias, si corresponden. Deberá notificarlo por escrito a la Comisión Instructora en un plazo no superior a **2 días hábiles más**.

#### 5.4. SEGUIMIENTO Y CONTROL

Una vez cerrado el expediente, y como medida de control para verificar que se ha aplicado el protocolo en su totalidad, se pasará un cuestionario final sobre la aplicación de este, que deberán rellenar todas las partes implicadas, con la idea de comprobar su cumplimiento y evaluar su eficacia para adoptar las acciones de mejora que se precisen (Anexo VIII).

Por su parte la Comisión Instructora, a los 2 y a los 6 meses después de finalizado el proceso, deberá efectuar **un seguimiento de las medidas propuestas** y de la salvaguarda del principio de **no discriminación**, así como de la supervisión ante posibles represalias contra cualquiera de los socios o trabajadores que hayan intervenido en el proceso en condición de denunciante, víctima, testigo o informador.

### 6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO

GSD, a través de los diferentes órganos como el Comité de Dirección para la Prevención, los Colaboradores de SSL y el Servicio de Seguridad y Salud Laboral, impulsará actuaciones de prevención, información, formación, detección y sensibilización frente al acoso sexual y/o por razón de sexo con el objeto de erradicar este tipo de comportamientos.

Para ello, se plantean las siguientes medidas:

- a) Facilitar información y comunicación (al personal en plantilla y a las nuevas contrataciones)
- b) Informar del Protocolo de Acoso sexual y/o por razón de sexo en el Manual de Seguridad y Salud.
- c) Publicar el presente Protocolo en la Intranet para que esté a disposición y sea conocido por todos los socios y trabajadores.
- d) Incluir en la encuesta de satisfacción de la percepción de las personas preguntas que permitan detectar posibles situaciones o conductas de acoso.
- e) Incorporar en el Plan de Formación en SSL:
  - Cursos y seminarios específicos sobre medidas de prevención y actuación ante el acoso para todas aquellas personas que realizan labores de gestión y dirección de equipos de trabajo.
  - Cursos para los integrantes de la Comisión Instructora: Deberán recibir formación específica sobre procedimientos de actuación y resolución ante situaciones de acoso.
- f) Realizar estudios de riesgos psicosociales que también permitan detectar posibles situaciones o conductas de acoso y con el fin de prevenirlas.
- g) Facilitar información a la plantilla respecto de la tipificación de las conductas que se consideran acoso sexual y de las sanciones que acarrearán.
- h) Realizar una evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de actuación frente al acoso.



---

## 7. VIGENCIA DEL PROTOCOLO

El protocolo tendrá una vigencia indefinida (la obligación y el deber de tener establecido el Protocolo es para siempre), todo ello sin perjuicio de las posibles modificaciones y mejoras que en el mismo puedan producirse.

## 8. FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO DEL PROTOCOLO ACTUACIÓN

ETAPAS		PLAZO	COMPLIANCE OFFICER	RECURSOS HUMANOS	COMISIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN, PREVENCIÓN, EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO
INICIO	SOLICITUD DE INTERVENCIÓN	4 días	<p>Recibe la denuncia y la traslada a la Dirección de RRHH (1 día)</p>	<p>El SSSL junto con la Dirección de RRHH y el presidente de la Comisión permanente convocan a la Comisión Instructora (2 días)</p> <p>Según el caso se convocará a unos u otros miembros.</p>	
	VALORACIÓN INICIAL	3 días			<p>Recibe la denuncia, valora la documentación existente y hace las consultas que precise.</p> <p>El resultado de la valoración puede ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Admitir la denuncia → Comienza la instrucción</li> <li>- No admitir la denuncia → Se argumentará por escrito</li> <li>- Proponer Mediación → Por valorar que no hay todavía situación de acoso pero que de no actuar puede derivar en acoso. Se solicitará un/a mediador/a, siempre que la persona designada para ello sea admitida por las partes.</li> </ul> <p>La decisión (admisión, denegación o mediación) será comunicada a las partes afectadas.</p>
TRAMITACIÓN	TRAMITACIÓN	15 días			<p>Citar y realizar entrevistas, consultas y reuniones necesarias para aclarar los hechos, citando a cuantas personas se consideren necesarias (2 días para citar y 13 días para la instrucción).</p> <p>Cuando los hechos o citación de testigos sean compleja o presente dificultades se dispondrá de una ampliación del plazo de 10 días más.</p>
RESOLUCIÓN	INFORME	7 días			<p>Las medidas a adoptar serán aprobadas por mayoría absoluta, procediendo a continuación a elaborar un informe (5 días).</p> <p>Se citará a las partes por separado para comunicarles la resolución (2 días).</p> <p>Se firmará la entrega del informe, sin que ello implique conformidad con el contenido.</p>
	ALEGACIONES Y CONTESTACIONES	7-12 días			<p>Se abre plazo de alegaciones (5 días)</p> <p>Se dará contestación a las alegaciones presentadas (5 días)</p> <p>Remisión del informe definitivo a la Dirección del Recursos Humanos (2 días)</p>



ETAPAS		PLAZO	COMPLIANCE OFFICER	RECURSOS HUMANOS	COMISIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN, PREVENCIÓN, EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO
RESOLUCIÓN (Cont)	INFORME FINAL	5 días		Decidir si implanta las medidas propuestas y adopción de medidas disciplinarias, si procede (3 días).	La Dirección del Recursos Humanos lo notificará por escrito a la Comisión Instructora (2 días)
SEGUIMIENTO Y CONTROL	SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS PROPUESTAS	7 días		Pasar a los interesados un cuestionario final sobre la aplicación del protocolo.	El Servicio de Seguridad y Salud Laboral de acuerdo con los resultados de las encuestas procederá a adoptar el protocolo.
		2 MESES			<p><b>A los 2 meses de la resolución:</b></p> <p>Primera reunión para control del cumplimiento de las medidas acordadas.</p> <p>Si la Comisión Instructora constata que ha habido incumplimientos instará a las partes a que cumplan con lo acordado, indicando que se volverá a revisar en la próxima reunión de seguimiento.</p> <p>Se elaborará un informe que se trasladará a la Dirección del Recursos Humanos, con indicación de si se han observado o no incumplimientos de las medidas y acciones a llevar a cabo.</p>
		6 MESES		Si en el informe de la Comisión Instructora se constata que ha habido incumplimientos se adoptarán las medidas que procedan según el caso de que se trate.	<p><b>A los 6 meses de la resolución:</b></p> <p>Segunda reunión para control del cumplimiento de las medidas acordadas.</p> <p>Al cierre de la revisión se elaborará un informe que se trasladará a la Dirección del Recursos Humanos indicando si se han observado o no incumplimientos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si no hay incumplimientos, el expediente quedará cerrado.</li> <li>• Si hay incumplimientos, propondrá la adopción de las medidas disciplinarias que procedan.</li> </ul>

**ANEXO I****ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE PARA LA PREVENCIÓN, EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO**

En Madrid, a .... de ..... de 2020

**R E U N I D O S****Nombres y apellidos de los componentes de la Comisión Permanente.****A C U E R D A N****Primero. - Constituir una Comisión Permanente para la Prevención, Evaluación e Intervención en situaciones de Acoso.**

Se acuerda la constitución de la Comisión Permanente para la Prevención, Evaluación e Intervención en situaciones de Acoso como órgano colegiado de carácter permanente, técnico y especializado en prevención, investigación, arbitraje, propuesta de soluciones y seguimiento de las reclamaciones por acoso que se produzcan en el ámbito de la cooperativa Gredos San Diego.

En la composición de la Comisión permanente se procurará la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Estará compuesta por los siguientes miembros:

- Un profesional del DOP (se nombrará un suplente)
- Un profesional del Área de Recursos Humanos (se nombrará un suplente)
- Un Técnico Superior de prevención de riesgos laborales (se nombrará un suplente)
- Un miembro del Consejo Rector, no consejero del centro afectado, (se nombrará un suplente)
- Un representante de los trabajadores (se nombrará un suplente)

**Segundo. - La composición de la Comisión Permanente**

Los miembros de la Comisión Permanente para la Prevención, Evaluación e Intervención en situaciones de Acoso Sexual y/o por razón de sexo son:

**D.**

Los miembros de la Comisión se comprometen expresamente a proteger los datos de carácter personal acorde con la Ley Orgánica 3/2018.

**Tercero. - Competencias de la Comisión Permanente**

La Comisión Permanente para la Prevención, Evaluación e Intervención en situaciones de Acoso tendrá las siguientes competencias:

- a) Recibir todas las denuncias, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso laboral.
- b) Al recibir la denuncia deberá: Informar a la persona denunciada del contenido de las acusaciones y comunicar tanto a la persona acosada como a la persona presuntamente acosadora cómo y quién llevará a cabo la investigación.



- c) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las instalaciones, debiendo prestar toda la plantilla la debida colaboración que por parte de la Comisión se le requiera.
- d) Recomendar y gestionar ante Recursos Humanos las medidas cautelares que estime convenientes.
- e) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes e instando, en su caso, a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada.
- f) Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas para acabar con la situación de acoso y de las sanciones impuestas como consecuencia del acoso.
- g) Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- h) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en este Protocolo.

#### **Cuarto. – Designación de presidente/a de la Comisión Permanente.**

Se acuerda con los votos a favor .....-, en contra ..... y ..... abstenciones, designar como presidente/a de la Comisión Permanente a ..... y como suplente a .....

#### **Quinto. – Cese de algunos de los miembros**

Cuando alguno de los miembros de la Comisión cese en el ejercicio de su actividad, por causas justificadas en un plazo de 20 días hábiles la Dirección de RRHH designará un nuevo componente.

La Dirección de la Empresa habilitará los medios y recursos necesarios para que la Comisión pueda desempeñar sus funciones con total garantía.

Firmado: (miembros del Comité Permanente)

**ANEXO II****COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

Don/Doña, \_\_\_\_\_, mayor de edad, con NIF \_\_\_\_\_, habiendo sido designado/a por el \_\_\_\_\_, 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 dentro de mi ámbito de trabajo, por medio del presente, me comprometo expresamente 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/a por el \_\_\_\_\_, de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Para que conste a los efectos oportunos, firmo en \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Firmado \_\_\_\_\_

**ANEXO III**

**ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA Y APERTURA DEL EXPEDIENTE**

<b>NÚMERO DE EXPEDIENTE</b>					
<b>EMPRESA</b>	Gredos San Diego, S. Coop. Mad.				
<b>CENTRO DE TRABAJO</b>					
<b>LUGAR</b>		<b>FECHA</b>		<b>HORA</b>	

**1.- Constitución de la Comisión Instructora:** De conformidad con el protocolo de actuación frente al acoso laboral, se constituye la presente Comisión, cuyos miembros son los citados más abajo. A los componentes de la Comisión les será de aplicación los supuestos de abstención o recusación (relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada)

**2.- Admisión a trámite:**

Se admite a trámite  No se admite a trámite  Propuesta de Mediación

**3.- Acuerdo de apertura del Expediente:** Que se inicia a propuesta de:

- D/Dª \_\_\_\_\_  
(Definir mediante iniciales)  
En su calidad de presunto/a víctima con NIF \_\_\_\_\_
- D/Dª \_\_\_\_\_  
En su calidad de (testigo, denunciante...) con NIF \_\_\_\_\_

<b>COMPONENTES:</b>		
DOP - Titular	D/Dª	
	NIF:	Firma:
Recursos Humanos - Titular	D/Dª	
	NIF:	Firma:
Técnico PRL - Titular	D/Dª	
	NIF:	Firma:
Consejo Rector - Titular	D/Dª	
	NIF:	Firma:
Representante sindical Titular	D/Dª	
	NIF:	Firma:

**ANEXO IV**

**FORMULARIO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO**

**SOLICITANTE**

<input type="checkbox"/>	Persona afectada	<input type="checkbox"/>	Dirección RRHH	<input type="checkbox"/>	Delegado/a Prevención
<input type="checkbox"/>	Testigo	<input type="checkbox"/>	SSSL	<input type="checkbox"/>	Representante Sindical
<input type="checkbox"/>	Colaboradores de PRL	<input type="checkbox"/>	Responsable directo	<input type="checkbox"/>	Otros

**TIPO DE ACOSO**

<input type="checkbox"/>	Acoso por razón de sexo	<input type="checkbox"/>	Acoso sexual
--------------------------	-------------------------	--------------------------	--------------

**DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE**

Apellidos y nombre						
NIF			Teléfono de contacto			
Centro			Departamento/Servicio			
Puesto de trabajo				Fecha antigüedad		
Vinculación laboral	<input type="checkbox"/>	Socio	<input type="checkbox"/>	Contratado	<input type="checkbox"/>	Personal externo

**DATOS DE LA PERSONA AFECTADA**

EN CASO DE SER DISTINTO DEL SOLICITANTE

Apellidos y nombre						
NIF			Teléfono de contacto			
Centro			Departamento/Servicio			
Puesto de trabajo				Fecha antigüedad		
Vinculación laboral	<input type="checkbox"/>	Socio	<input type="checkbox"/>	Contratado	<input type="checkbox"/>	Personal externo

**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS**

Nota: en la descripción se deberá incluir información sobre: personas implicadas, tipos de conductas, incidentes, fechas y lugares en que se producen las conductas, testigos, etc.


**EN CASO DE TESTIGOS INDICAR SUS NOMBRES Y APELLIDOS**


**Documentos Anexos:** SI  NO 

En caso afirmativo identificar cuáles.


**Solicitud:**

Por todo lo anterior solicito la activación del protocolo de actuación frente al acoso laboral.

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

Firma del solicitante

**INFORMACIÓN BÁSICA DE PROTECCIÓN DE DATOS:**

Los datos de carácter personal serán tratados por GSD e incorporados a las actividades de tratamiento de "gestión interna" con la finalidad de atender la gestión del protocolo de actuación frente al acoso laboral que usted está solicitando. Los datos aquí facilitados no van a ser empleados para ningún otro fin.

Esta finalidad está basada en la obligación legal incluida en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos. Los datos personales generados por esta actividad de tratamiento, durante la gestión de su reclamación en GSD, pueden ser comunicados al Ministerio Fiscal, órganos jurisdiccionales y/o a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Los datos se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se han recabado y para determinar las posibles responsabilidades que pudieran derivarse de dicha finalidad y de tratamiento de los datos.

Puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad de sus datos, de limitación y oposición a su tratamiento, así como a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado de sus datos, cuando procedan, ante GSD, Calle San Moisés, nº 4, 28018 de Madrid, o en la dirección de correo electrónico [dpd@gsd.coop](mailto:dpd@gsd.coop)

**ANEXO V**

**EXPEDIENTE INSTRUCTOR DE LA DENUNCIA**

<b>NÚMERO DE EXPEDIENTE</b>			
<b>CENTRO DE TRABAJO</b>			
<b>FECHA INICIO</b>		<b>FECHA FIN</b>	

El expediente debe desarrollarse bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez e igualdad y debe garantizar el respeto de los derechos básicos, tanto del solicitante, como de la presunta víctima de la situación de acoso, así como del/la presunto/a acosador/a. El objetivo de este expediente es recabar la máxima información posible respecto a los hechos que se presume que podrían ser constitutivos de una situación de violencia en el trabajo, acoso laboral (psicológico o moral), sexual o por razón de sexo, elaborar una propuesta y trasladarla a la Dirección del Recursos Humanos.

Se advertirá expresamente a todas las personas que intervengan en este expediente de la obligación de guardar la más absoluta confidencialidad sobre cuanto conocieran con motivo de su intervención en el mismo.

<b>Actuaciones de la Comisión Instructora para desarrollar en el Expediente</b>				
<b>1. Tomar declaración a:</b>				
D/Dª En calidad de presunto/a víctima.	NIF:	Fecha:	Realizado:	SI <input type="checkbox"/>
				NO <input type="checkbox"/>
D/Dª En calidad de presunto/a acosador/a	NIF:	Fecha:	Realizado:	SI <input type="checkbox"/>
				NO <input type="checkbox"/>

*(Definir mediante iniciales)*

<b>2. Tomar declaración a:</b>				
D/Dª En calidad de	NIF:	Fecha:	Realizado:	SI <input type="checkbox"/>
				NO <input type="checkbox"/>
D/Dª En calidad de	NIF:	Fecha:	Realizado:	SI <input type="checkbox"/>
				NO <input type="checkbox"/>
D/Dª En calidad de	NIF:	Fecha:	Realizado:	SI <input type="checkbox"/>
				NO <input type="checkbox"/>
D/Dª En calidad de	NIF:	Fecha:	Realizado:	SI <input type="checkbox"/>
				NO <input type="checkbox"/>
D/Dª En calidad de	NIF:	Fecha:	Realizado:	SI <input type="checkbox"/>
				NO <input type="checkbox"/>
D/Dª En calidad de	NIF:	Fecha:	Realizado:	SI <input type="checkbox"/>
				NO <input type="checkbox"/>

<b>3. Otras actuaciones:</b>				
(Requerimientos de documentos o informes)				

**ANEXO VI****INFORME DE CONCLUSIONES DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA**

<b>NÚMERO DE EXPEDIENTE</b>			
<b>CENTRO DE TRABAJO</b>			
<b>LUGAR</b>		<b>FECHA</b>	

D. /D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, en calidad de presidente de la Comisión, expone

**1°.- Antecedentes del caso.** (Resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas).

**2°.- Relación de los hechos del caso que resultan acreditados a juicio de la Comisión Instructora.**

**3°.- Resumen de las diligencias practicadas, incluidas, en su caso, actuaciones de mediación.**

**4°.- Propuesta de las medidas a adoptar.** *(La propuesta ha de adoptarse por unanimidad)*

## ANEXO VII

(\*) Resumen orientativo sobre las conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en relación con la forma y escala de gravedad (siempre teniendo en cuenta las posibles)

ESCALA DE GRAVEDAD / TIPOLOGÍA		CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL	ESCALA DE GRAVEDAD / TIPOLOGÍA		CONDUCTAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
LEVE	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Decir piropos.</li> <li>✓ Hacer bromas y/o comentarios sexuales ofensivos sobre la apariencia física o condición sexual de una persona.</li> <li>✓ Comunicaciones de contenido sexual y carácter ofensivo</li> <li>✓ Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estos haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.</li> <li>✓ Hacer comentarios sexuales obscenos.</li> <li>✓ Preguntas, descripciones o comentarios sobre las fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.</li> </ul>	LEVE	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.</li> <li>✓ Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.</li> <li>✓ Evaluar el trabajo de una persona con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.</li> <li>✓ Utilizar humor sexista.</li> <li>✓ Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.</li> </ul>
	No verbal	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mirar de forma lasciva.</li> </ul>		No verbal	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.</li> </ul>
	Físico	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realizar acercamientos no consentidos.</li> </ul>		Físico	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Provocar acercamientos</li> </ul>
GRAVE	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.</li> <li>✓ Preguntar sobre la vida sexual.</li> <li>✓ Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.</li> <li>✓ Presionar después de una ruptura sentimental.</li> <li>✓ Demandar abiertamente relaciones sexuales.</li> </ul>	GRAVE	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo</li> <li>✓ Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.</li> <li>✓ Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas lesbianas, gais, transexuales o bisexuales.</li> </ul>
	No verbal	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.</li> <li>✓ Realizar gestos obscenos.</li> </ul>		No verbal	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre</li> </ul>

ESCALA DE GRAVEDAD / TIPOLOGÍA		CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL
	<b>Físico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.</li> <li>✓ Tocar intencionada o accidentalmente los órganos sexuales.</li> </ul>
<b>MUY GRAVE</b>	<b>Verbal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.</li> <li>✓ Realizar insinuaciones directas.</li> </ul>
	<b>No verbal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.</li> </ul>
	<b>Físico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados) o acercamiento físico excesivo o innecesario.</li> </ul>

ESCALA DE GRAVEDAD / TIPOLOGÍA		CONDUCTAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
	<b>Físico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.</li> <li>✓ Realizar un acercamiento físico excesivo</li> </ul>
<b>MUY GRAVE</b>	<b>Verbal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.</li> <li>✓ Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo</li> </ul>
	<b>No verbal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sabotear el trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).</li> </ul>
	<b>Físico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.</li> </ul>

(\*) Elaboración a partir de “El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados”. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

## ANEXO VIII

### Cuestionario final de comprobación de la aplicación del Protocolo

(A cumplimentar la dirección de la empresa, la posible víctima y la Comisión Instructora)

Ítem	Respuesta
1 El procedimiento se inicia a instancia de la supuesta víctima	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>
2 Se ha dado traslado de la copia de la denuncia al Servicio de Prevención Propio	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>
3 Se ha constituido la Comisión Instructora en el plazo establecido	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>
4 Algún miembro de la Comisión Instructora ha sido revocado	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>
5 Se ha iniciado la apertura del expediente	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>
6 Cuántos trabajadores hay implicados en la situación de acoso	2 <input type="checkbox"/> + de 2 <input type="checkbox"/> + de 5 <input type="checkbox"/>
7 La supuesta víctima se ha hecho acompañar por un compañero de su confianza	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>
8 El supuesto acosador se ha hecho acompañar por un compañero de su confianza	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>
9 Se ha posibilitado el cambio de puesto de trabajo de los implicados	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>
9.1 En caso afirmativo: Ha sido aceptado el cambio de puesto de trabajo por la posible víctima	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>
9.2 En caso afirmativo: Ha sido aceptado el cambio de puesto de trabajo por el posible acosador	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>
10 Se han presentado informes médicos, psicológicos, ...	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>
11 Se ha practicado prueba testifical	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>
12 Se ha solicitado otras prácticas o diligencias de investigación	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>
13 Los trabajadores que hayan sido convocados por la Comisión Instructora han colaborado en la investigación	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>



14	Los mandos intermedios y jefes de la empresa o centro de trabajo han colaborado en la investigación	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>
15	En el procedimiento se ha guardado la debida confidencialidad	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>
16	Se han respetado los derechos de intimidad de todos los participantes	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>
17	Se ha suspendido el procedimiento	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>
18	La víctima ha interpuesto demanda ante la jurisdicción	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>
19	Se ha cumplido el plazo de resolución y emisión del informe	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>
20	La propuesta de la Comisión Instructora ha sido adoptada por la empresa	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>
21	La Comisión Instructora ha supervisado posteriormente la situación	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>
22	La situación de acoso/violencia ha cesado	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>
23	La víctima ha necesitado tratamiento médico	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>
24	La víctima ha estado de baja laboral	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>

**Observaciones:**

Si el expediente de denuncia se ha archivado, ¿cuál ha sido el motivo del archivo?

Si la posible víctima ha interpuesto demanda ante la jurisdicción, señálese el motivo, si se conoce.

## Orientaciones para la interpretación del Cuestionario final de comprobación del protocolo

Este cuestionario recoge el seguimiento de tres factores:

- El grado de implicación en el cumplimiento del protocolo de los trabajadores y la empresa. Este factor está compuesto por los ítems 1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 9.1, 9.2, 13, 14, 20.
- La gestión realizada por la Comisión Instructora. Este factor está compuesto por los ítems 4, 5, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19.
- El grado de seguimiento posterior a la aplicación del protocolo. Este factor está compuesto por los ítems 21, 22, 23 y 24.

Tabla de Interpretación Genérica del Cuestionario final de comprobación del protocolo

<b>Seguimiento Genérico del Protocolo</b>	<b>NIVEL DEFICIENTE</b>	<b>NIVEL MEJORABLE</b>	<b>NIVEL POSITIVO</b>
Porcentajes	Si se ha respondido de forma negativa ( <b>NO</b> ) a los <b>ítems 2, 9, 13, 14, 15, 16, 20 y 22</b> . O se ha contestado de forma afirmativa sólo al 20% de los ítems	Entre el 20% y el 80% ítems del área han sido contestados afirmativamente	Más 80% ítems han sido contestados afirmativamente
Actuaciones	Hay evidencia de que no ha habido voluntad por las partes de poner en marcha el Protocolo. El Protocolo sólo tiene carácter programático. Se ha de restablecer la negociación entre las partes para asegurar el cumplimiento efectivo	El Protocolo está cumpliéndose en parte, pero presenta algunas deficiencias. Resulta oportuno establecer medidas de corrección	El Protocolo está aplicándose de forma correcta. Aunque puede ser mejorable en ciertos aspectos.