

# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

(PPAAS.2023.01)

**Servei de Bombers i Bomberes Forestals**



GENERALITAT  
VALENCIANA



**SGISE**  
Societat Valenciana de Gestió Integral  
dels Serveis d'Emergències





## CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

Revisión		Contenido de la modificación
Nº	Fecha	
Rev.01	Enero de 2022	Documento inicial
Rev.02	Octubre de 2022	Inclusión de los representantes que componen la asesoría confidencial. Inclusión de correo electrónico y teléfono de contacto para comunicación de denuncia con la asesoría confidencial. Eliminación fecha en portada del documento
Rev.03	Diciembre de 2022	Revisión de texto en los apartados de vigencia, y presentación de quejas o denuncias: asesoría confidencial
Rev. 04	Enero de 2023	Revisión de texto y modificación composición Asesoría Confidencial
Rev.05	Febrero de 2023	Revisión de texto y modificación puntos 3 y 8
Rev. 06	Marzo de 2023	Revisión de texto y modificación
Rev. 07	Mayo de 2023	Revisión de texto y modificación



## ÍNDICE

1.	COMPROMISO SGISE.....	4
2.	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS .....	4
3.	OBJETO .....	6
4.	ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	6
4.1.	COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES .....	7
5.	MARCO NORMATIVO APLICABLE .....	7
6.	VIGENCIA.....	10
7.	DEFINICIONES.....	11
7.1.	ACOSO SEXUAL .....	11
7.2.	ACOSO POR RAZÓN DE SEXO .....	12
7.3.	CÓMO DISTINGUIR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	12
7.4.	DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD .....	13
8.	PRINCIPIOS, GARANTÍAS Y PROCEDIMIENTO .....	13
8.1.	PRESENTACIÓN DE QUEJAS O DENUNCIAS: ASESORÍA CONFIDENCIAL .....	15
8.2.	PROCEDIMIENTO INFORMAL: INFORMACIÓN, ASESORAMIENTO, ACOMPAÑAMIENTO Y PREPARACIÓN PARA LA FASE DE DENUNCIA INTERNA E INVESTIGACIÓN .....	17
8.3.	PROCEDIMIENTO FORMAL.....	18
8.3.1.	INICIO DEL PROCESO. LA DENUNCIA, VALORACIÓN PREVIA Y ADOPCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES .....	18
8.3.2.	PROCEDIMIENTO.....	19
8.3.3.	CONCLUSIÓN DEL PROCESO. ELABORACIÓN DEL INFORME.....	21
8.3.4.	SEGUIMIENTO DE LOS CASOS.....	23
9.	TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES.....	23
10.	POLÍTICA DE DIVULGACIÓN.....	25
11.	SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN .....	25
12.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	26
13.	INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS .....	26

## ANEXOS

### I- MODELOS DE DENUNCIA

### II- ESQUEMAS/RESUMEN DE LAS ACTUACIONES DEL PROTOCOLO

### III- MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD



## 1.- COMPROMISO SGISE

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias por razón de sexo (art.7.3. de La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), y además son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen.

La SGISE se plantea el abordaje desde un doble prisma complementario: preventivo y reactivo. El abordaje preventivo del acoso sexual y por razón de sexo es vital para no tener que llegar a aplicar el presente Protocolo, el cual, tiene una naturaleza reactiva, esto es, pensado para ser aplicado en los casos en los cuales ya se ha producido, desgraciadamente, el acoso.

En ese sentido, las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores (art. 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales), tanto desde las políticas preventivas, para evitar que se den casos, como desde las políticas reactivas, para dar respuesta inmediata a los casos que se puedan dar.

---

*Compromiso SGISE con la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, para que nunca se produzca en nuestra empresa una situación.*

---

## 2. - DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como expresiones de violencia que se pueden manifestar en el ámbito laboral, constituyen dos de las situaciones más devastadoras de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y al derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo. Además, son manifestaciones de las relaciones de poder, que guardan relación con los roles que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función de su sexo y que afectan de manera mayoritaria a las mujeres. Por todo ello, son conductas que hay que prevenir, evitar y que, cuando se producen, hay que detener y, en su caso, sancionar para que no se produzcan consecuencias indeseadas para la salud de las víctimas.

Teniendo en consideración que la Constitución española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, la igualdad, el derecho a la no discriminación, a la integridad física y moral, a la intimidad, a la propia imagen, a la libertad sexual y, también con carácter específico el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud laborales; derechos éstos también consagrados en otras normas tanto de carácter internacional, europeo como nacional; las personas firmantes en representación de la Dirección de la empresa y de la parte social afirmamos tajantemente que no toleraremos esta tipología de violencias en la SGISE incluida en nuestro ámbito de aplicación y que, por tanto, las conductas que constituyen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, serán duramente sancionadas.

Igualmente, nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, un procedimiento de actuación para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, que se aplique con las debidas garantías, así como la formación e información necesarias para que todo/a integrante de la



empresa sea consciente de la necesidad de actuar en el más absoluto respeto de los derechos mencionados. Para ello se tendrán en consideración las normas internacionales, comunitarias y nacionales que son de aplicación, así como las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de un ambiente de trabajo exento de violencia en el trabajo.

El presente Protocolo actualiza y amplía el “Protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral”, aprobado en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la SGISE el 12 de septiembre de 2019, para adaptarlo a la normativa vigente y profundizar en las garantías de confidencialidad. El presente texto, elaborado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad competente en la materia, mantiene la coherencia con la filosofía y los procedimientos previstos en el documento anterior, que deberá actualizarse en base a lo dispuesto en estas páginas.

En cualquier caso, la adopción de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo no prejuzga las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales con carácter general, incluyendo obviamente los riesgos psicosociales, de modo y manera que, sin perjuicio del establecimiento de un protocolo de actuación frente a estas situaciones de violencia en el trabajo, es obligatorio evaluar los riesgos de acoso sexual y por razón de sexo, así como obligatorio el cumplimiento en los deberes de planificar e implantar las medidas que sean necesarias para que no llegue a producirse ninguna situación de acoso en la empresa.

Una de las líneas estratégicas de la SGISE es la de trabajar para priorizar un buen ambiente en las relaciones laborales y preservar el equilibrio del entorno laboral, promoviendo el trato respetuoso, preservando la integridad física y moral del personal trabajador y respetando su dignidad. Cualquier conducta violenta en el trabajo constituye un acto que envilece a quien la ejerce, genera daños a las víctimas y deteriora el clima laboral, ante este tipo de actuaciones SGISE dispone ofrecer una respuesta única e integral frente al problema.

La Dirección de SGISE se compromete a salvaguardar el derecho fundamental a la igualdad de trato, amparado en el artículo 14 de la Constitución Española, así como cualquiera de sus manifestaciones reguladas en los apartados c) y d) del artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET), el derecho a no ser discriminadas las personas directa o indirectamente para el empleo o una vez empleadas, por razones de sexo, y el respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad, comprendida la protección contra las ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual. Dichas actuaciones, derivadas del posible acaecimiento de conductas de acoso, deben estar dotadas de rigor, cautela y confidencialidad.

De otro lado, la SGISE velará por proteger también los derechos de las personas acusadas, respetando la presunción de inocencia y evitando que las actuaciones preventivas sean interpretadas como prueba de culpabilidad. Se debe prevenir el daño injusto y el riesgo para la salud de la persona acusada o de terceras personas, como consecuencia de las denuncias por acoso y de las actuaciones derivadas de las mismas.

En esta relación, deben evitarse las denuncias falsas, que causan un mal uso de los recursos y ocasionan un claro perjuicio en las personas denunciadas. Las denuncias improcedentes dificultan la eficacia de los servicios y generan riesgos añadidos.

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

- » Que carezca de justificación y fundamento.
- » Que 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.



Con el fin de asegurar que todo el personal empleado disfrute de un entorno laboral libre de cualquier tipo de acoso, se enumeran a continuación los siguientes **PRINCIPIOS** que deberán ser atendidos y promovidos en todos los niveles del organigrama laboral y, en especial, por las personas responsables de la aplicación de este protocolo:

- Igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación por razón de sexo (LGTBI), nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social del ámbito laboral.
- Diligencia y celeridad para atender cualquier situación de acoso de la que se tenga conocimiento.
- Trato personalizado, con respeto y protección de la intimidad y dignidad para todas las personas afectadas.
- Sigilo y estricto respeto a lo previsto en la Ley de Protección de Datos Personales.
- Presunción de inocencia de las partes implicadas.
- Objetividad, transparencia e imparcialidad.
- Habilitación de las medidas de protección y cautelares necesarias, sin que puedan suponer perjuicio o pérdida de derechos de la presunta víctima.
- Tolerancia cero frente a cualquier conducta que atente contra la dignidad de las personas y su intimidad o que sea discriminatoria.
- Prevención y lucha activa contra el acoso, destinando los recursos necesarios para ello, y para adoptar las medidas correctoras y de protección a las víctimas, que procedan.
- Asegurar la impartición de formación en esta materia dirigida a sensibilizar a todo el personal, de forma especial al personal directivo y mandos intermedios.

### 3.- OBJETO

El objeto de este protocolo es establecer las líneas de prevención y procedimiento de actuación de la SGISE ante los supuestos de acoso sexual o por razón del sexo.

Mediante el presente protocolo se pretende intervenir y esclarecer los supuestos hechos para resolver cualquier conflicto de manera ágil, eficaz y sin demoras, garantizando en todo momento la imparcialidad y el tratamiento justo, la confidencialidad, la presunción de inocencia, la dignidad de las personas afectadas o intervinientes en el procedimiento y la ausencia de represalias, conceptos que se recogen en los principios desarrollados anteriormente en la *Declaración de principios*.

### 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo de actuación se circunscribe al personal de la SGISE en el ámbito de los respectivos centros de trabajo e instalaciones de aseo y vestuario o, si se produjera fuera de los mismos, a las situaciones que se hubieran producido como consecuencia del trabajo.

La SGISE, como empresa firmante del Protocolo, se compromete a garantizar un espacio libre de acoso sexual o por razón de sexo de toda persona que preste servicios en los lugares de trabajo a los que alcanza el poder de dirección y a asegurar con todos los medios a su alcance, la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgo. En consecuencia, el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en la organización, incluido el personal



directivo, el personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición a través de asistencias técnicas y/o convenios de colaboración y las personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

#### 4.1 COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

En el supuesto de que se produzca cualquiera de las situaciones mencionadas entre personal empleado de SGISE y el personal de otra organización o empresa externa que desempeñe su actividad en el mismo centro de trabajo, se dispondrán las medidas necesarias en materia de coordinación de actividades empresariales para su resolución.

Para ello, SGISE, en aplicación de las normas sobre coordinación de actividades empresariales contenidas en el art. 24 LPRL, informará a todo el personal presente en sus centros de trabajo –sea personal propio o procedente de otras empresas-, a las empresas de las que proceden, así como a las empresas a las que desplazan su propio personal sobre la política existente de tolerancia cero hacia la violencia en el trabajo y, específicamente, hacia el acoso sexual y acoso por razón de sexo, y sobre la existencia del protocolo de actuación.

También recabará de dichas empresas, en primer lugar, el compromiso de informar a su propio personal sobre dicha política y sobre la existencia de ese protocolo de actuación, bajo cuyo ámbito de aplicación se encuentran; y, en segundo lugar, la información sobre la existencia o no en dichas empresas de un protocolo propio de actuación frente a todo tipo de acoso laboral que pueda aplicarse cuando el sujeto activo del acoso pertenece a alguna de esas empresas, así como el compromiso de que, dado el caso, aplicarán el protocolo.

En la medida en que la empresa que adopte el protocolo no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el mismo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección, aquella se deberá dirigir a la empresa competente al objeto de que dé cauce a la reclamación presentada y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

#### 5. MARCO NORMATIVO APLICABLE

El art. 2 del 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, establece que *“Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como 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 del mismo”*.

El abordaje desde el punto de vista jurídico del acoso abre tres posibles vías de actuación:



### **Vía administrativa**

- Iniciación del procedimiento: denuncia ante la Dirección Provincial de los hechos que pueden ser constitutivos de una falta disciplinaria, a fin de que la Administración lleve a cabo las diligencias previas a la incoación del expediente disciplinario.
- Regulación: Reglamento de Régimen disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado, aprobado por Real Decreto 33/1986 de 10 de enero (BOE de 17 de enero).

### **Vía penal**

- Comienzo del procedimiento: Denuncia ante el juzgado correspondiente.
- Regulación: Código penal: Artículos 173 y 175, así como el Título XV del Libro II (delitos contra los derechos de los trabajadores).

### **Vía Laboral**

- Comienzo: Demanda ante el Juzgado de lo Social.
- Regulación:

#### **1. Constitución Española:**

- Art. 10.1 CE: "La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social".
- Art. 14 CE: "Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".
- Art. 15 CE: "Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni tratos inhumanos o degradantes".
- Art. 18.1 CE: "Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen".

#### **2. Estatuto de los Trabajadores:**

- Art. 4.2 "En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:
  - a) A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites establecidos por la Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español.
  - b) Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallen en aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
  - c) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
  - d) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual".
    - Art. 18 (Máximo respeto en los registros de la dignidad e intimidad del trabajador).





- Art. 20.3 (Que limita las medidas de vigilancia y control a la consideración de la dignidad humana).
- Art. 39 (La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador).
- Art. 50.1 a) (Resolución del contrato por modificaciones que redunden en menoscabo de la dignidad).
- Art. 96. 11º “Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.
  3. Art. 8 R. D. Legislativo 5/200, de 4 de agosto, que aprueba el texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), establece:

- Que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias (art. 7.3)
- Que los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo diagnóstico previo y negociado se contendrá, al menos, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo (art. 46.2 LOI).
- Que las empresas están obligadas a “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 del mismo”.
- Que “con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación” (art. 48.1 LOI).
- Que la representación de los trabajadores y trabajadoras debe contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:
  - mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo
  - informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos (art. 48.2 LOI).

Además, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. En ese sentido, las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores (art. 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

En cuanto a las personas trabajadoras que llevan a cabo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, conviene recordar que ambos tipos de acosos constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien los comete. Así lo establece el art. 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual**

Artículo 12. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso



por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

2. Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

3. Las empresas que adecúen su estructura y normas de funcionamiento a lo establecido en esta ley orgánica serán reconocidas con el distintivo de «Empresas por una sociedad libre»

## 6. VIGENCIA

El presente protocolo entrará en vigor tras su registro en el organismo competente y dejará sin efectos, en lo referente a acoso sexual y por razón de sexo, el "Protocolo de Actuación contra el Acoso Laboral, PPAAL 2023.01".

El periodo de vigencia del presente Protocolo para la prevención y actuación frente el acoso sexual y por razón de sexo, así como los plazos para su revisión, serán los determinados en el Plan de Igualdad en el que se integre, en los términos previstos en el artículo 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre. Así mismo, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forma parte del Plan de Igualdad.

En cualquier momento, a petición de cualquier persona miembro de la Asesoría Confidencial, se podrá revisar su contenido de este con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.

En defecto del Plan de Igualdad, el periodo de duración será el acordado con la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera, si bien, es recomendable que no sea superior a cuatro años. Se podrá revisar en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de actualizarlo a las normativas o exigencias legales en vigor o para reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.



## 7. DEFINICIONES

### 7.1 ACOSO SEXUAL

Es 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 LOI).

La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra, habitualmente del hombre sobre la mujer, perpetuando, de esta forma, las estructuras de poder que existen todavía en nuestra sociedad.

Algunos de los ejemplos de conductas constitutivas de acoso sexual son:

- El condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva (chantaje sexual).
- Contacto físico indeseado (tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos...).
- Llamadas telefónicas, enviar cartas, mensajes o fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.
- Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales.
- Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.
- Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.
- La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos.
- Hacer preguntas sobre la vida sexual.
- Invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa
- Acercamientos excesivos reiterados.
- Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico.
- Hacer insinuaciones sexuales.
- Hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona.
- Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión.
- Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.
- Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.
- Uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo con contenido degradante desde el punto de vista sexual (sugestivos o pornográfico),
- Contar chistes o decir piropos de contenido sexual de forma reiterada.
- Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
- Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona de forma reiterada.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.



## 7.2 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” (art. 7.2 LOI). Es 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 LOI). El acoso por razón de sexo se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas en la medida en que las conductas no son deseadas y consiguientemente rechazadas por la persona que las recibe y las considera ofensivas.

El acoso por razón de sexo pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos de género y, habitualmente, tienen por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Entre otros comportamientos rechazables, pueden constituir conductas de acoso por razón de sexo:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- La discriminación por embarazo o maternidad, constituyéndose discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas... por razón de su sexo.
- La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas... (tales como: “mujer tenías que ser”, “solo vales para fregar”, “mujer a tus tareas”).
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).
- Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.
- Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo.
- Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...) por razón de su sexo.
- Tratar a las personas como si fueran menores de edad, como si fuesen personas dependientes, como si fueran personas intelectualmente inferiores... (con la forma de hablar, de tratarla...), por razón de su sexo.
- Impartir órdenes vejatorias que tenga su causa en el sexo de la persona.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- Utilizar humor sexista.

## 7.3 CÓMO DISTINGUIR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener porque existir intencionalidad por parte de la persona agresora.



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 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen 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.

#### 7.4 DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad constituye discriminación directa por razón de sexo (Art. 8 LOI), aunque no necesariamente sea una conducta de acoso sexual o por razón de sexo.

## 8 PRINCIPIOS, GARANTÍAS Y PROCEDIMIENTO

La aplicación del presente protocolo atenderá durante todo su procedimiento a los siguientes principios rectores:

- **Principio de celeridad:** es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.
- **Principio de confidencialidad y protección de datos:** todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales y sólo pueden ser conocidos por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases de este protocolo además de la aplicación de la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales referente a:
  - La no inclusión en los expedientes de datos personales.
  - La indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el asunto.
  - La custodia de la documentación.
  - La utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc. en aplicación de la normativa de protección de datos personales.

Los datos relativos a la salud tienen que ser tratados de forma específica, de manera que se incorporen al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada, y cualquier informe que se derive tiene que respetar el derecho a la confidencialidad de los datos de salud.

- **Principio de protección de la intimidad y de la dignidad de las personas:** el procedimiento tiene que proteger tanto la intimidad de la persona presuntamente acosada, como de todas las personas implicadas en el procedimiento. Se tiene que actuar con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones deben de tener lugar con el máximo respeto a todas las personas implicadas (testigos, denunciadas, etc.).



- **Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de todas las personas implicadas:** el procedimiento tiene que garantizar la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen que actuar de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. Todas las personas implicadas en el procedimiento tienen derecho a la información sobre el procedimiento de la empresa, los derechos y deberes, qué fase se está desarrollando y, según la característica de participación (afectadas, testigos, denunciadas), del resultado de las fases. Durante todas las actuaciones de este procedimiento las personas implicadas pueden estar acompañadas y asesoradas por una o diversas personas de su confianza del entorno de la empresa.
- **Prohibición de represalias (garantía de indemnidad):** se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán consideradas nulas. Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima o denunciantes del acoso durante el procedimiento, éstas serán, como mínimo, restituidas en las condiciones en que se encontraban antes del mismo, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de ello se deriven. La presentación deliberada de una queja o denuncia falsa de acoso sexual o por razón de sexo constituyen un motivo de sanción muy grave.
- **Principio de colaboración:** todas las personas que tengan conocimiento de la existencia de algún tipo de conducta de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo deben informar de su existencia a los órganos competentes. Todas las personas que sean citadas en el transcurso de la aplicación de este procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.
- **Principio de apoyo de personas formadas:** con la finalidad de garantizar el procedimiento, la empresa tiene que contar con la participación de personas formadas en igualdad y en el ejercicio de su función. Asimismo, es importante que la determinación de la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se base, como mínimo, en la presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- **Principio de no re-victimización:** en lo posible, se debe evitar que la persona presuntamente acosada tenga que exponerse de manera reiterada y describir en repetidas ocasiones las conductas de las que ha sido víctima.
- **Principio de reparación de la víctima y del entorno laboral:** las personas afectadas por cualquier conducta constitutiva de acoso sexual y acoso por razón de sexo tienen derecho a ser resarcidas a través de los mecanismos legales establecidos, pero también a través de la asunción por parte de la empresa de los siguientes compromisos que se establecen a título ejemplificativo, tales como el apoyo a la víctima de acoso en el entorno profesional, de tal manera que la empresa se compromete a poner en marcha medidas conducentes a la recuperación del proyecto profesional de la víctima; la puesta a disposición de la víctima de cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud hasta su completo restablecimiento como puedan ser el apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso o el contacto con la asesoría confidencial que acompañará, asesorará y apoyará las gestiones de la víctima en su vuelta a la situación de normalidad previa al suceso.

Asimismo, en las actuaciones a que se refiere este protocolo se garantizarán los siguientes derechos:



- A recibir respuesta a la queja y/o denuncia presentada.
- A no sufrir represalias, tanto las personas que efectúen una queja y/o denuncia, como quien acuda como testigo, ayude o participe en la investigación.
- A la asistencia de una persona representante de los trabajadores y trabajadoras o de un asesor o asesora.
- A ser restituida la víctima en sus condiciones laborales.

En definitiva, la SGISE se compromete a comunicar y difundir la existencia de recursos y de un protocolo de actuación específico dirigido a prevenir y, en su caso, corregir y sancionar cualquier conducta de acoso sexual o por razón de sexo dentro del Servicio de Bomberos y Bomberas Forestales de la Generalitat. Así mismo se velará por que el procedimiento ante una denuncia sea ágil y rápido, otorgue credibilidad y en todo momento proteja la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. También garantizará la protección de la víctima en lo relativo a la seguridad y la salud, teniendo en cuenta las consecuencias físicas o psicológicas que pudieran derivarse.

### **8.1 PRESENTACIÓN DE QUEJAS O DENUNCIAS: ASESORÍA CONFIDENCIAL**

Cualquier trabajador o trabajadora, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso, pueden plantear una queja o denuncia relativa a acoso sexual o acoso por razón de sexo con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

El órgano competente para la recepción de las denuncias será la Asesoría Confidencial, con el que se podrá contactar a través de un email específico o, alternativamente, de un número de teléfono habilitado a tal efecto. Todas las personas designadas para constituir la Asesoría Confidencial deberán contar con formación previa específica en materia de igualdad y en resolución de conflictos. Además, se velará por que su composición sea paritaria en cuanto a género.

La Asesoría Confidencial estará conformada por representantes de la Dirección de la empresa y representantes de la parte social, con el siguiente reparto:

- Por parte de la Dirección de la empresa:
  - Vanessa Montañana Fenollosa en calidad de Jefatura de Servicio de RRHH; (Suplente: María Jesús Asunción Masiá; Dirección RRHH)
  - Laura Cervera Monleón (Técnica PRL); (Suplente Alicia Piquer Sancho; Técnica Superior en Comunicación)
  - Enol García Álvarez (Técnico PRL); (Suplente: Jose Antonio Verdú Gómez; Técnico Superior Contratación)
- Por parte de la representación legal de las personas trabajadoras:
  - Montserrat Martínez Pardo, (Suplente: Cristina Edo Miralles)



- M. Elena Martí Querol, (Suplente: Roberto Caballero Tomás)
- Ana García Cebreiros, (Suplente: Manuel Medina del Valle)

Se considerará constituida la Asesoría Confidencial con un mínimo de cuatro personas. Para que la víctima no pueda sentirse presionada o cohibida, evitar posibles suspicacias, prevenir intereses encontrados y generar un clima de mayor confortabilidad y confianza, preferentemente no intervendrán las personas designadas para la Asesoría Confidencial que desempeñen su trabajo en el mismo ámbito o provincia donde se haya originado el conflicto. Se procurará la representación paritaria de sexo y la diversidad de categorías profesionales.

De forma adicional, se contempla la posibilidad de contar con la presencia en la asesoría confidencial de una persona especialista en resolución de conflictos ámbito de la materia, que no tendrá voto en las decisiones pero que asesorará a la asesoría confidencial y podrá mediar en los conflictos en los cuales la asesoría confidencial participe.

La duración de mandato de las personas que conformen la Asesoría Confidencial será el de vigencia del Plan de Igualdad y en tanto en cuanto no se negocie el siguiente. Podrán dejar de formar parte de la misma, y, en este caso, ser sustituidas por otra persona. Los nuevos componentes, si los hubiera, no podrán formar parte de asuntos que se encuentren en situación abierta en ese momento. El nombramiento de un nuevo componente deberá ser comunicado a la Comisión de Igualdad previamente a su incorporación con un mínimo de 5 días de antelación.

La identidad de las personas que conforman la Asesoría Confidencial, el puesto que ocupan dentro de la empresa, así como la forma en que se podrá contactar con ellas se dará a conocer a todo el personal a través de un documento de divulgación específico.

La Asesoría Confidencial intervendrá de manera rápida y efectiva ante las denuncias de acoso, investigando los hechos y siguiendo las actuaciones oportunas. Todos sus miembros estarán obligados a guardar estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas o los hechos que tuvieren conocimiento durante el proceso de investigación. Igualmente, estarán obligados a inhibirse y a ser relevados cuando tuvieran alguna relación de amistad o enemistad manifiesta o relación de parentesco con alguna de las personas implicadas, siendo sustituido por otro miembro. Serán motivos justificados de incompatibilidad razones tales como consanguinidad, afinidad o cuando algún miembro de la Asesoría Confidencial esté directamente implicado en la denuncia a estudiar.

La Asesoría Confidencial tendrá la responsabilidad de garantizar la confidencialidad en sus actuaciones y los derechos de todos los interesados en el procedimiento. 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 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

Los miembros de la Asesoría Confidencial actuarán bajo el principio de consenso sometiendo sus discrepancias a la adopción de acuerdos por mayoría simple de cada una de las partes y tendrán carácter vinculante. La adopción de acuerdos se producirá mediante votación. El voto de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) será ponderado al porcentaje de representatividad de cada sindicato, independientemente del número de componentes.





Por otra parte, la Asesoría Confidencial podrá contar con el asesoramiento externo de personal experto en igualdad, acoso sexual o por razón de sexo o resolución de conflictos, si fuera necesario.

## **8.2 PROCEDIMIENTO INFORMAL: INFORMACIÓN, ASESORAMIENTO, ACOMPAÑAMIENTO Y PREPARACIÓN PARA LA FASE DE DENUNCIA INTERNA E INVESTIGACIÓN**

En los supuestos en que las actuaciones o conductas tengan carácter sexista, la queja podrá presentarse de forma verbal o escrita ante la Asesoría Confidencial.

Si la Asesoría Confidencial estimase que la conducta sobre la que se plantea la queja puede ser calificada como acoso sexual o acoso por razón de sexo, informará a la presunta víctima sobre la necesidad de presentar una denuncia por escrito para dar comienzo al procedimiento formal. Si estimase que la conducta puede ser constitutiva de otro tipo de acoso, informará a la víctima y de oficio remitirá el caso al Comité de Resolución de Conflictos previsto en el "Protocolo contra el Acoso Laboral".

En el supuesto de que se estime que nos encontramos ante una conducta sexista que, de seguir produciéndose, puede dar lugar a situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la Asesoría Confidencial iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la queja, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Observados indicios de conducta sexista en la queja presentada, la Asesoría Confidencial entrará en contacto de forma confidencial con la persona contra la que se ha presentado la queja, sola o en compañía de la presunta víctima, a elección de ésta, para manifestarle, por un lado, la existencia de una queja sobre su conducta que, de ser cierta y reiterarse o persistir en el tiempo podría llegar a calificarse como acoso sexual o acoso por razón de sexo y, por otro lado, las consecuencias o sanciones disciplinarias que de ello podrían detraerse.

La persona acusada de haber llevado a cabo esa conducta sexista podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En esta primera fase o procedimiento informal de solución, la Asesoría Confidencial se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar sobre las eventuales responsabilidades disciplinarias en las que puede incurrir de persistir en su conducta.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente y que no llegue a convertirse en una situación de acoso sexual o por razón de sexo. Y ello así, porque en ocasiones el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento y las posibles consecuencias que pueden acarrear de convertirse en acoso, es suficiente para que se solucione el problema.



En principio, la Asesoría Confidencial debe partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas. A tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas con la finalidad de documentar esta tipología de casos que, sin llegar a ser constitutivos de acoso, pueden derivar en aquéllos.

El procedimiento se concluirá con un informe en el plazo máximo de 20 días desde el inicio del expediente, teniendo que reunirse la Asesoría Confidencial en un plazo de entre 2 a 4 días desde la presentación de la queja o denuncia y teniendo que iniciarse la investigación, una vez nombrada la persona instructora de entre los miembros de la Asesoría Confidencial, en un plazo máximo de 7 días laborales desde el inicio del expediente. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Del resultado del procedimiento informal, la Asesoría Confidencial dará conocimiento inmediato a la Dirección de la empresa y a la representación legal del personal, tanto unitaria como sindical y específica en materia de prevención de riesgos laborales. También dará conocimiento inmediato, en su caso, a la Comisión de Igualdad u órgano equivalente. Además, se pondrá en conocimiento de la persona denunciante y de la persona denunciada.

### **8.3 PROCEDIMIENTO FORMAL**

Independientemente del proceso que se desarrolla a continuación, las personas afectadas podrán iniciar en cualquier momento las acciones oportunas ante los órganos judiciales o administrativos pertinentes.

#### **8.3.1. INICIO DEL PROCESO. LA DENUNCIA, VALORACIÓN PREVIA Y ADOPCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES**

Cuando las actuaciones denunciadas puedan ser constitutivas de acoso, así como en el supuesto de que la persona denunciante no quede satisfecha con la solución alcanzada en la fase previa, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas; y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia se realizará por escrito y se remitirá a la Asesoría Confidencial. La Asesoría Confidencial valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, e investigará la situación denunciada. En ese sentido, la Asesoría u órgano equivalente con competencias en la materia, debe partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas. A tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

Además de la víctima, cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar dicha situación.

La Asesoría Confidencial deberá garantizar la máxima confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.



A partir de la recepció de la denuncia, la Asesoría Confidencial comunicará de forma confidencial la situació a la direcció de la empresa para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares. Entre las posibles medidas cautelares se encuentran, siempre que así fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose, esto es, cambio de centro de trabajo, cambios de turno, adaptación de la jornada, permisos retribuidos, etc. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, así como tampoco podrán suponer un menoscabo de los derechos de la persona presuntamente acosadora.

También ofrecerá información suficiente a la Comisión de Igualdad u órgano equivalente. La Asesoría Confidencial informará de la existencia de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento en relación con ésta. La comisión de igualdad u órgano equivalente también estará sujeta al principio de confidencialidad.

### 8.3.2. PROCEDIMIENTO

Podrá presentar denuncia cualquier trabajador/a que, estando debidamente identificado/a, tenga conocimiento directo o indirecto de los hechos que pudieran ser constitutivos de acoso. La persona o personas afectadas podrán iniciar directamente el protocolo.

Los trabajadores y trabajadoras que quieran iniciar el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, deberán poner el hecho en conocimiento de la Asesoría Confidencial a través de los siguientes medios:

#### 1- A través de un correo electrónico específico

Las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo se podrán presentar a través de la siguiente dirección de correo electrónico [denunciasigualdad@sgise.es](mailto:denunciasigualdad@sgise.es).

La titularidad del correo electrónico la ostentará la Jefatura de Servicio de Recursos Humanos, junto con la persona designada por la Asesoría Confidencial. Las personas que ostenten estos cargos, serán las encargadas de comunicar al resto de personas miembros de la Asesoría Confidencial de las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo que se reciban a través del correo electrónico [denunciasigualdad@sgise.es](mailto:denunciasigualdad@sgise.es).

Este correo será habilitado a los únicos efectos de la recepción de denuncias, información, resolución de dudas o cuestiones que estén directamente vinculadas o relacionadas a este protocolo o materia que lo integra.

Que esta cuenta de correo contará con una absoluta confidencialidad, así como un especial cuidado, habida cuenta que va a ser uno de los canales principales de recepción de posibles denuncias o asuntos relacionados con situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.



## **2- Alternativamente, a través de un número de teléfono específico**

De manera alternativa a la comunicación por correo electrónico, las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo se podrán presentar a través del siguiente número de teléfono 676 32 00 18 / 600 91 35 12

Este canal de comunicación podrá ponerse a disposición y uso exclusivo de trabajadores/as que quieran poner de manifiesto una situación de acoso sexual o por razón de sexo y precisen contactar de una forma más personal o exista una mayor celeridad o urgencia.

El teléfono será atendido por una persona componente de la Asesoría Confidencial y, a falta de la misma, por una persona suplente.

Esta vía de comunicación contará con una absoluta confidencialidad, así como un especial cuidado, habida cuenta que va a ser uno de los canales principales de recepción de posibles denuncias o asuntos relacionados con situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

Tanto el procedimiento iniciado por correo electrónico como el iniciado a través de llamada telefónica, derivarán, en su caso, en una entrevista absolutamente confidencial en un lugar acordado previamente por las partes.

En caso de que la persona decida formalizar la denuncia y seguir adelante, deberá presentarla por escrito.

## **3- Formalización de denuncias**

La comunicación de denuncia deberá hacerse por escrito y en la misma deberá constar de forma clara la información siguiente:

- la identificación de la persona denunciante
- los hechos que la motivan
- las fechas, horarios y lugares en que se han producido y cuanta información pudiera ser relevante
- las personas implicadas y documentación o prueba que sirva para sustentar los hechos

La Asesoría Confidencial utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

## **4- Trámite de audiencia al personal implicado**

La Asesoría Confidencial deberá notificar la presentación de una denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada. Se pondrá en contacto con la persona o personas contra la/s que se ha presentado el formulario para manifestarle/s, por un lado, la existencia de una queja sobre su conducta que, de ser cierta y reiterarse o persistir en el tiempo podría llegar a calificarse como acoso y, por otro lado, las consecuencias o



sanciones disciplinarias que de ello podrían detraerse. Además, le/s solicitará un informe escrito sobre los acontecimientos a los que la denuncia inicial hace referencia.

Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima (a elección de esta última) o, en su caso, de la persona denunciante (también a elección de ésta). Tanto unas como otras podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima, cuando sea ésta quien realice la denuncia (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

#### 5- Titularidad de correo electrónico específico [denunciasigualdad@sgise.es](mailto:denunciasigualdad@sgise.es).

El cargo que ostentará la titularidad del correo electrónico "[denunciasigualdad@sgise.es](mailto:denunciasigualdad@sgise.es)" donde se reciban las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo será la Jefatura de Recursos Humanos, junto con la persona designada por la Asesoría Confidencial.

### 8.3.3. CONCLUSIÓN DEL PROCESO. ELABORACIÓN DEL INFORME.

El procedimiento se concluirá con un informe en el plazo máximo de 30 días desde el inicio del expediente, teniendo que reunirse la Asesoría Confidencial en un plazo de entre 2 a 4 días desde la presentación de la queja o denuncia y teniendo que resolverse la investigación y propuesta de solución, una vez nombrada la persona instructora de entre los miembros de la Asesoría Confidencial, en un plazo máximo de 7 días laborales desde el inicio del expediente. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

En el plazo máximo de 30 días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Asesoría Confidencial, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará los hechos, los testimonios, pruebas recabadas, las conclusiones alcanzadas y las circunstancias agravantes observadas. Dicho informe se trasladará a la Dirección de la empresa de forma inmediata y a la Comisión de Igualdad, u órgano equivalente, para que, en su caso, el órgano competente inicie expediente disciplinario. Además, se pondrá en conocimiento de la persona denunciante y de la persona denunciada.

El informe de resolución recogerá los antecedentes, los testimonios, los hechos que se consideren probados, las conclusiones alcanzadas y las circunstancias agravantes observadas, proponiendo, en su caso, la adopción de las medidas disciplinarias pertinentes o el archivo del expediente. Del análisis de la información recogida podrán darse las posibles situaciones:

- 1) Archivo del caso, cuando:



- No se observen responsabilidades de ningún tipo de las personas implicadas en el procedimiento.
  - Se aprecie que la denuncia se ha realizado de mala fe, apoyándose en pruebas o testigos falsos, pudiendo solicitarse la adopción de las medidas disciplinarias o de cualquiera otro tipo a la persona denunciante.
  - Se tenga conocimiento de la existencia de hechos sujetos a infracción disciplinaria por acciones distintas a las que compete este protocolo. Se solicitará la adopción de las medidas disciplinarias o de cualquiera otro tipo que pueda ser de aplicación.
  - Si de la información facilitada se concluye la existencia de hechos que hubieren entorpecido de forma consciente y voluntaria la investigación, se pondrá de manifiesto en el informe concluyente y se trasladará el expediente disciplinario por falta distinta de acoso sexual o por razón de sexo al órgano competente.
- 2) Confirmación de la existencia de indicios claros de la situación de acoso sexual o por razón de sexo denunciada:
- Se propondrá la adopción de las medidas correctoras y/o disciplinarias pertinentes.
  - Se propondrá junto con el informe concluyente las medidas correctoras y/o preventivas que se consideren oportunas para que la situación no vuelva a repetirse, las cuales deberán ser puestas en conocimiento del Comité de seguridad y salud y del Comité de Igualdad, siendo la Dirección de la empresa la que en última instancia determine la procedencia de su aplicación.
  - Toda resolución de expediente disciplinario se notificará a los representantes legales de los trabajadores para su conocimiento.
  - Se informará a las posibles víctimas de acoso sexual o por razón de sexo sobre los servicios públicos disponibles en la Comunitat Valenciana para garantizar su adecuada protección y recuperación.
- 3) Cuando se detecten indicios racionales de la comisión de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo, tipificados en el Código Penal, la SGISE comunicará los hechos al Ministerio Fiscal. Igualmente podrán adaptarse medidas legales contra los actos realizados en represalia por la presentación de una denuncia.

A parte de trasladar el informe que pone fin al procedimiento al órgano competente para que inicie, en su caso, el expediente disciplinario correspondiente, como resultado de la investigación, cabría proponer medidas preventivas para que la situación no vuelva a repetirse, las cuales deberían ser validadas en la Comisión de Igualdad.

Si la Asesoría Confidencial no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante, cuando esta sea la propia víctima, no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La Dirección de la empresa se compromete a facilitar el cambio de puesto de trabajo, siempre que ello sea posible.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto que la víctima pueda recurrir, en el momento que considere conveniente, a la inspección de trabajo o a la vía judicial a través del procedimiento de tutela correspondiente. Asimismo, en el caso de que existan indicios de delito, la empresa trasladará de inmediato el conocimiento de esos hechos a las autoridades competentes.

Con un objetivo disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionada fue llevada a cabo, respetando – en todo caso – el derecho a la intimidad de la/s personas afectadas.



Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán consideradas nulas.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima o denunciante del acoso durante el procedimiento, estas serán, como mínimo, restituidas en las condiciones en que se encontraban antes del mismo, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de ello se deriven.

No obstante, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas de acuerdo con lo dispuesto en el régimen disciplinario establecido en el convenio colectivo de aplicación, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

#### **8.3.4. SEGUIMIENTO DE LOS CASOS**

La Asesoría Confidencial llevará el control de las denuncias presentadas en materia de acoso sexual o por razón de género y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada año un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente Protocolo. Este informe se presentará a la Dirección, a los órganos de representación legal de los trabajadores/as, a la Comisión de Igualdad y al Comité de seguridad y salud.

## **9 TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES**

Los actos y conductas constitutivas de acoso laboral constituyen incumplimientos laborales objeto de sanción disciplinaria. En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación.

Algunos ejemplos de actos y conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo son, además de las tipificadas en el apartado "7 DEFINICIONES", las siguientes:

#### Ejemplos de acoso sexual

- Un deliberado contacto físico innecesario.
- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares de trabajo.
- Gestos obscenos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados.



- Demandas de favores sexuales.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo.
- La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- Difusión de videos e imágenes y contenido relacionado con la vida sexual de las personas entre los empleados/as, ya constituya un caso de 'revenge porn' o se trate de la mera difusión en redes sociales o de comunicación (telegram, whatsapp, etc.).

#### Ejemplos de acoso por razón de sexo

- Comentarios despectivos acerca de las mujeres u hombres o de los valores considerados femeninos o masculinos, y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género.
- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad.
- Conductas hostiles hacia quienes –sean hombres o mujeres- ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.
- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.

En todo caso, estas enumeraciones de conductas no son exhaustivas, teniendo carácter ejemplificativo y debiendo apreciar su concurrencia de acuerdo con las circunstancias de cada caso.

Con la finalidad de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones propuestas en el informe concluyente que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- El abuso de situación de superioridad jerárquica o que 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 de solución.
- La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso laboral.
- Existan dos o más víctimas.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Cuando el estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones médicamente acreditadas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Asesoría Confidencial.
- El acoso se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.





- La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario/a o realización de prácticas por parte de la víctima.

Cuando en aplicación del procedimiento instaurado en el protocolo y tras la apertura del expediente disciplinario que desemboque en una sanción distinta a la del despido disciplinario de la persona acosadora, ésta quedará obligada a asistir a un curso formativo con el contenido que se especifica en el apartado “Sensibilización, información y formación” de este Protocolo.

## 10 POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

Se considera absolutamente necesario garantizar el conocimiento a todo el personal trabajador propio y colaborador del presente Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, definiendo los siguientes instrumentos de divulgación:

- Entrega del protocolo a la incorporación del personal trabajador en la empresa.
- Envío de una Directriz de Bombero Forestal (DBF) al personal trabajador del SBF junto con la entrega de una copia en formato físico para custodia en la unidad.
- Envío de un ejemplar al correo corporativo del personal de gestión y administración.
- Publicación del documento en la web corporativa.
- Envío de una nota informativa junto con una copia en formato digital a las empresas concurrentes.
- Elaboración en colaboración con la parte social de un díptico/tríptico accesible y claro con la información fundamental a cerca del protocolo y procedimiento.

En los documentos de divulgación, se hará constar el nombre de los componentes, teléfonos y correos electrónicos de contacto de la Asesoría Confidencial, que deberán mantenerse actualizada.

En el marco de la coordinación de actividades empresariales (art. 24 LPRL), se facilitará el protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y las personas trabajadoras autónomas.

Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la empresa en esta materia.

## 11 SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

Se garantizará que la política informativa y formativa de la SGISE en materia de igualdad y de prevención de riesgos laborales incluya la formación adecuada sobre igualdad y prevención de la violencia en el trabajo, a todos los niveles (personas trabajadoras, directivas, mandos intermedios, representación del personal sindical, etc.) y específica en materia de prevención de riesgos laborales.

Quienes formen parte de la Asesoría Confidencial o puedan llegar a hacerlo, así como la representación legal de trabajadores y trabajadoras quedan obligadas a seguir los cursos formativos que se organicen en relación con esta



materia. Asimismo, la empresa promoverá acciones formativas para las personas trabajadoras con el fin de lograr una mayor sensibilización de dicho colectivo.

Al menos una vez al año, se actualizará la formación en esta materia.

La SGISE colaborará en la difusión de campañas de organismos públicos o privados que traten contenidos dirigidos a la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

## 12 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Asesoría Confidencial llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada año un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo. Este informe se presentará a la Dirección, a los órganos de representación del personal y a los órganos de representación en materia de igualdad y de prevención de riesgos laborales.

La empresa podrá realizar evaluaciones periódicas a través de encuestas de clima laboral y entrevistas de seguimiento.

Los documentos citados a lo largo de este protocolo se mantendrán y deberán ser revisados periódicamente. La Dirección, la Comisión de Igualdad y el Comité de Seguridad y Salud podrán proponer la revisión o aportar propuestas de modificación parcial o total del presente protocolo.

La información generada y aportada por las actuaciones que sean consecuencia de la aplicación del presente protocolo tendrá carácter confidencial y sólo podrán acceder a la misma, las partes que intervengan directamente en su tramitación. Esta información estará sujeta al régimen previsto en el artículo 22 de la LPRL, y los artículos 10 y 11 de la LOPD. A estos efectos, esta información tendrá el mismo tratamiento que la información reservada.

Se establecerán relaciones de colaboración con otros sectores de la Administración, a fin de compartir conocimientos en relación con esta problemática y de ofrecer recursos preventivos.

## 13 INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS

Se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos disponibles en la Comunidad Autónoma para garantizar su adecuada protección y recuperación.

Atendiendo a los requerimientos establecidos en la LOI, el presente protocolo ha sido negociado en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad entre las personas representantes de la Dirección y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Ha sido aprobado en dicha comisión y ratificado en el Comité de Seguridad y Salud de la SGISE, entrando en vigor tras su registro en el organismo competente y dejando sin efectos, en lo referente a acoso sexual y por razón de sexo, el "Protocolo de Actuación contra el Acoso Laboral, PPAAL 2023.01".

En Paterna, a 10 de mayo de 2023



<b>Por la Representación de la SGISE</b>	
Fdo. Javier Moreno Martín	Fdo. Baltasar Ortiz Gutiérrez
Fdo. Jorge Martínez Rovira	Fdo. Verónica Bueno Antón
Fdo. Laura Cervera Monleón	
<b>Por la Representación de las Personas Trabajadoras</b>	
Fdo. Cristina Edo Miralles <b><u>CGT-PV</u></b>	Fdo. Montserrat Martínez Pardo <b><u>INTERSINDICAL VALENCIANA STASS</u></b>
Fdo. Ana García Cebreiros <b><u>CCOO-PV</u></b>	Fdo. M. Elena Martí Querol <b><u>SPPLB</u></b>
Fdo. Roberto Caballero Tomas <b><u>UGT-FESP-PV</u></b>	

# **ANEXO I**

## **Modelos de denuncia de acoso sexual o por razón de sexo**



<b>PERSONA SOLICITANTE</b>	
<input type="checkbox"/>	PERSONA AFECTADA
<input type="checkbox"/>	TESTIGO
<input type="checkbox"/>	RESPONSABLE DIRECTO
<input type="checkbox"/>	REPRESENTANTE DE LA PLANTILLA
<input type="checkbox"/>	JEFATURA DE ACTUACIÓN/ COORDINACIÓN UHT
<input type="checkbox"/>	OTROS
<b>TIPO DE ACOSO</b>	
En su opinión ¿qué tipo de acoso se está produciendo?	
<input type="checkbox"/>	ACOSO SEXUAL
<input type="checkbox"/>	ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
<b>DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE</b>	
NOMBRE Y APELLIDOS:	
NIF:	SEXO:    MUJER    HOMBRE
PUESTO DE TRABAJO:	
UNIDAD/CENTRO DE TRABAJO/DEPARTAMENTO:	
VINCULACIÓN LABORAL/TIPO DE CONTRATO:	
TELÉFONO/E-MAIL DE CONTACTO:	





## FORMULARIO DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR ACOSO

### SOLICITANTE

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Persona afectada           | <input type="checkbox"/> <u>Jefe/a</u> de Actuación      |
| <input type="checkbox"/> Testigo                    | <input type="checkbox"/> <u>Delegado/a</u> de Prevención |
| <input type="checkbox"/> <u>Responsable</u> directo | <input type="checkbox"/> Otros                           |
- 

### TIPO DE ACOSO

Según su opinión, ¿qué tipo de acoso considera que se está produciendo?

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Acoso moral             | <input type="checkbox"/> Acoso discriminatorio                  |
| <input type="checkbox"/> Acoso sexual            | <input type="checkbox"/> Situaciones de violencia en el trabajo |
| <input type="checkbox"/> Acoso por razón de sexo |   |
- 

### DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_  
NIF: \_\_\_\_\_  
Unidad/oficina/departamento: \_\_\_\_\_  
Teléfono de contacto: \_\_\_\_\_  
E-mail de contacto: \_\_\_\_\_

---

### DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

(En caso de no ser la solicitante)

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_  
NIF: \_\_\_\_\_  
Unidad/oficina/departamento: \_\_\_\_\_  
Teléfono de contacto: \_\_\_\_\_  
E-mail de contacto: \_\_\_\_\_



**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS**

(Describir brevemente los hechos: personas implicadas y potencial víctima del acoso, desde cuándo se vienen produciendo, fechas y lugares, incidentes críticos...)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

---

**DOCUMENTACIÓN ANEXA**

No       Sí. Cuál: \_\_\_\_\_

---

**SOLICITO:** que se inicie el procedimiento de actuación establecido en el *Protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral* vigente en la SGISE

Firma del/ de la solicitante:

*(Lugar, fecha y firma)*



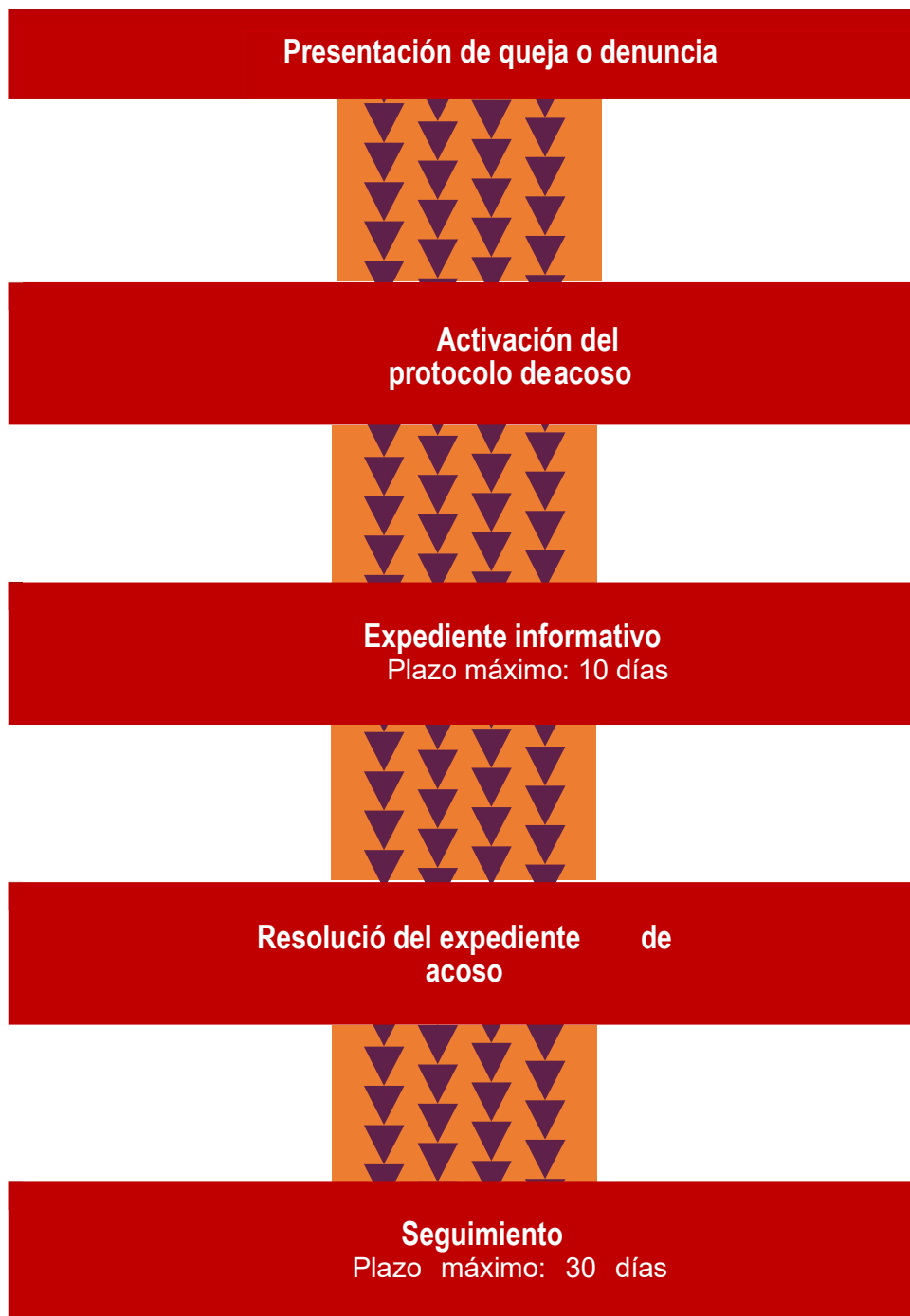


# **ANEXO II**

## **Esquemas de las actuaciones del protocolo**



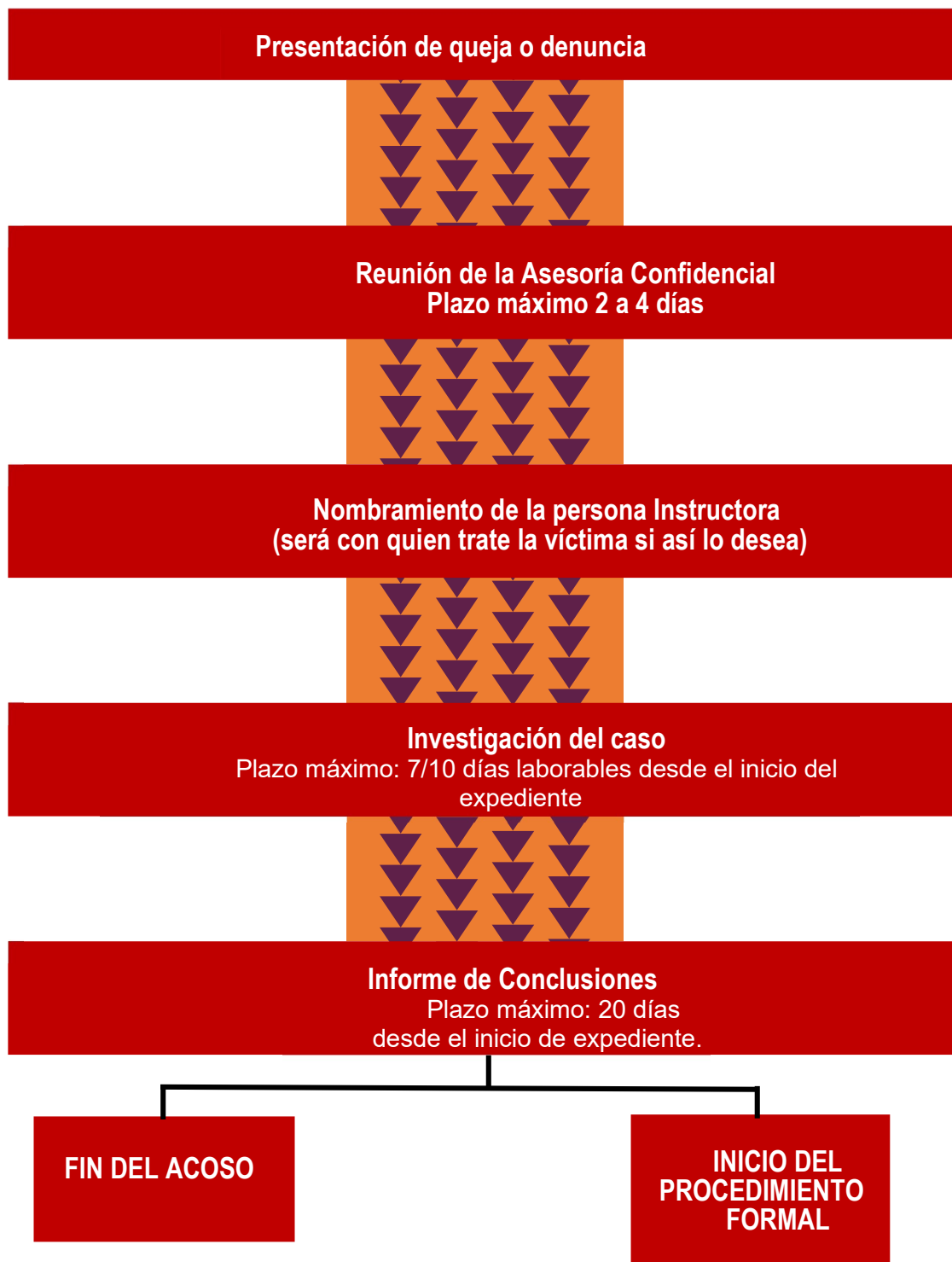
## ESQUEMA DE LAS ACTUACIONES DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO





## **PROCEDIMIENTO INFORMAL PARA LA TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO (PLAZOS MÁXIMOS)**

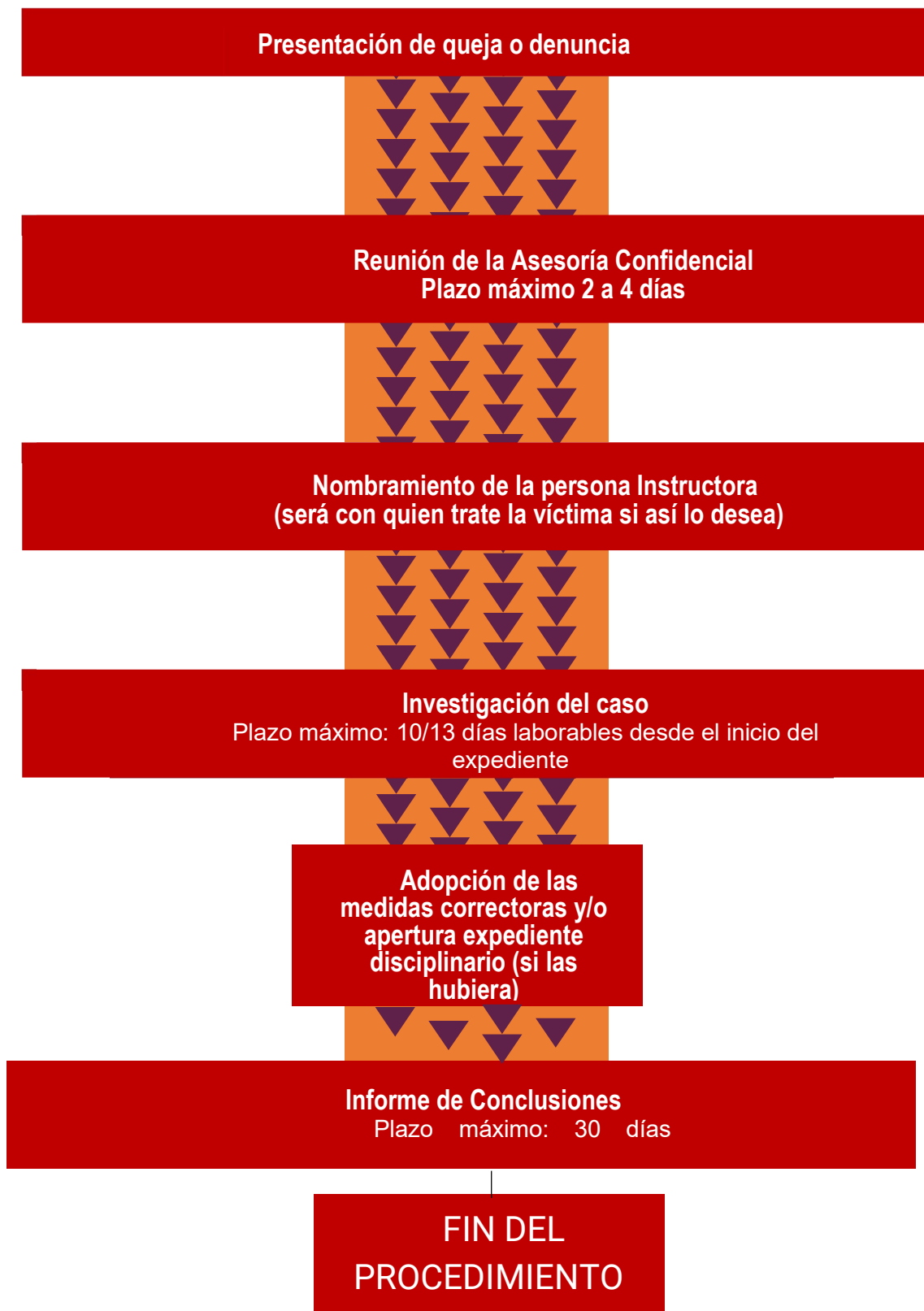
Puede presentar reclamación o denuncia tanto la víctima como sus representantes legales o cualquier persona con conocimiento del acoso.





## **PROCEDIMIENTO FORMAL** PARA LA TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO (PLAZOS MÁXIMOS)

Puede presentar reclamación o denuncia tanto la víctima como sus representantes legales o cualquier persona con conocimiento del acoso. POR ESCRITO





# **ANEXO III**

## **Modelo de compromiso de confidencialidad**



Se propone, a modo de ejemplo, un modelo de compromiso de confidencialidad para las personas que conformen la Asesoría Confidencial y de todas aquellas que deban intervenir en el procedimiento formal o informal de tramitación de denuncias, que deberá ser actualizado y ampliado según la legislación vigente en cada momento.

### **Anexo Nombramiento miembro de la Asesoría Confidencial**

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Por medio de la presente, se comunica el acuerdo que se adjunta a D/Dña \_\_\_\_\_ (en adelante, el Trabajador/a) con D.N.I. \_\_\_\_\_, se le nombra persona miembro de la Comisión Instructora del Expediente Informativo a incoar.

La información de la que el/la Trabajador/a adquiera conocimiento con motivo de su nombramiento como miembro de la Asesoría Confidencial, y en el seno de la misma, es absolutamente confidencial, debido a que se refiere a datos sensibles, por lo que se le exige absoluto sigilo, quedando completamente prohibida la revelación de su contenido a cualquier persona.

Por ello, el/la Trabajador/a se abstendrá de revelar o suministrar a ninguna persona física o jurídica ajena, ya sea directa o indirectamente, toda aquella información de la Compañía, sus respectivos trabajadores, profesionales y órganos de administración, de sus clientes, proveedores o terceras personas físicas o jurídicas relacionadas con los mismos, de la que pueda tener conocimiento por razón de su nombramiento como persona miembro de la Asesoría Confidencial.

El compromiso de mantener en secreto la información referida es geográfica y temporalmente ilimitado, abarcando todo el mundo y no solamente el período en que el/la Trabajador/a permanezca vinculado/a la empresa \_\_\_\_\_, sino también con posterioridad, una vez que finalice por cualquier motivo la relación laboral.

Enterado/a del contenido de cuanto antecede, ACEPTA el cargo de miembro de la Comisión Instructora y promete desempeñar correctamente las obligaciones del mismo, firmando conmigo en prueba de todo ello, a continuación, en el lugar y fecha indicados.

Firmado  
Jefatura de Servicio RRHH

Firmado  
El/La trabajador/a



GENERALITAT  
VALENCIANA



**SGISE**  
Societat Valenciana de Gestió Integral  
dels Serveis d'Emergències

