

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE EL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA EN EL TRABAJO

1. OBJETO

Para la más eficaz protección de los trabajadores/as ante presuntas situaciones de acoso sexual y sexista, se hace necesario que CACSA formalice un procedimiento preventivo que actúe en fases tempranas, así como un procedimiento formal con el objeto de investigar las denuncias y tomar las medidas correspondientes, si procediera.

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

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

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

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

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

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Quedan comprendidos dentro del ámbito de aplicación de este protocolo todos los hechos y comportamientos que se produzcan dentro del ámbito laboral, es decir, entre empleados/as de CACSA, aunque se produzcan fuera de las instalaciones de CACSA y del horario laboral

Si el acoso se produjese entre personas trabajadoras de esta empresa y de otra externa que comparten el mismo lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este documento. Si bien, la adopción de medidas se hará de forma coordinada entre las

empresas afectadas, de conformidad con el art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales

El II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Ciutat de les Arts i les Ciències, S.A 2017-2020, establece, en su área de Salud Laboral en su acción 42, la protección efectiva frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como la elaboración del presente protocolo de actuación.

Las denuncias que se formulen por acoso sexual y acoso por razón de sexo del personal serán tramitadas y atendidas por el Área de RRHH Jurídico y por cualquiera de los agentes que integran el Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad (Anexo II)

4. MARCO NORMATIVO.

El marco normativo en el que se desarrolla este protocolo es el siguiente:

1. Normativa comunitaria.

- Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

2. Normativa estatal.

- Constitución española, artículos 9.2, 10, 14, 18.1 y 35.1.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- 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 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 5 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de libertad sexual.

3. Normativa autonómica.

- Ley 9/2003, de 2 de abril, de Igualdad, de la Comunitat Valenciana.
- Convenios Colectivos de aplicación que recogen la materia:
 - CC de Oficinas y Despachos para la provincia de Valencia.
 - CC de Exhibición Cinematográfica de la provincia de Valencia.

5. MARCO CONCEPTUAL.

Dado que este documento no es un tratado conceptual ni teórico, sino un instrumento de acción para aplicar en la práctica, prescindiremos de la evolución social, de los sectores protagonistas y de otros elementos propios de un estudio sociológico para ceñirnos a la legislación existente, a su consideración e interpretación por los tribunales en sus distintas instancias y, posteriormente, a las medidas de orden práctico tanto en el ámbito de la prevención como en el de la actuación sobre hechos denunciados.

Son muchos los conceptos que los distintos estudiosos de esta materia proponen al hablar de estas figuras, por lo que nosotros vamos a ceñirnos a las normas aprobadas por las diferentes Instituciones que las han definido.

Según las más modernas regulaciones, como la contenida en la **Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, declara que el acoso y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación por razón de sexo”, insta a los Estados miembros a fomentar la adopción de medidas para prevenir, en particular, el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo. En su articulado incluye sendas definiciones que se recogen a continuación:

- “Acoso” (sic): la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”. Llama la atención que en el término a definir se diga, tan sólo, “acoso”, sin adjetivar el término con la expresión “por razón de sexo”, si bien queda subsanada esta omisión en la definición, puesto que sí se matiza.

- “Acoso sexual: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

Con una terminología **muy similar, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, define en su articulado estas dos figuras:

- Artículo 7.1: Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”
- Artículo 7.2: 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 crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

En el mismo artículo considera discriminatorias por razón de sexo las prácticas relacionadas con ambos tipos de acoso.

Con la reforma del Código penal operada por la Ley 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual se incorpora la responsabilidad penal de las personas jurídicas por la comisión del delito de acoso sexual tipificado en el artículo 184 del Código Penal. A fin de prevenir la comisión del delito en CACSA y mitigar, en consecuencia, el riesgo de comisión por parte del personal de CACSA.

Con carácter general, las diferentes normas que rigen las relaciones laborales, tanto en el ámbito público como en el privado, aluden a esta figura, pero no suelen definirla, se limitan a incluirla en los regímenes disciplinarios, calificándola como falta y estableciendo las respectivas sanciones.

Aunque es un único protocolo para la atención a los casos de acoso sexual y al acoso por razón de sexo, las diferencias conceptuales son sustanciales entre ambas figuras, ya que la primera tiene un claro componente sexual, lo cual le confiere una entidad independiente, y la segunda es una variedad del acoso moral en el trabajo, de lo que se denomina “acoso discriminatorio”, siendo la razón que está en la base de esta discriminación, de este acoso discriminatorio, la pertenencia a un determinado sexo, como lo puede ser en otros casos la pertenencia a una raza, a una nacionalidad, a una condición religiosa o a tantas otras que se podrían mencionar. Por esta razón, en algunos casos se examinan independientemente las dos figuras.

5.1. Tipos de acoso sexual

Cuando se habla del acoso sexual no existen clasificaciones regladas e indiscutibles, aunque la que se recoge en la NPT 507 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo sobre acoso sexual en el trabajo está en la base de las clasificaciones más utilizadas en la actualidad.

Se distinguen, dentro del plano teórico, dos tipos de acoso sexual en el ámbito laboral, **el acoso de intercambio y acoso ambiental:**

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

Quien ejerce el acoso sexual condiciona el acceso al empleo, una condición laboral o el cese del trabajador o de la trabajadora, a la realización de un acto de contenido sexual. Por tanto, el chantaje sexual se puede dar en sentido vertical, es decir, entre quien ejerce el acoso y la víctima existe una relación de jerarquía. Aunque no hemos de olvidar que no es necesario que exista una relación jerárquica, sino una posición ventajosa desde la que la persona que acosa puede basar su amenaza.

A su vez, el **chantaje sexual** puede presentar diversas modalidades: - *Atendiendo a la forma*, se distingue entre chantaje explícito o implícito:

1) **Chantaje explícito:** proposición directa y expresa de solicitud sexual cuando no se prescinde de la voluntad del trabajador o de la trabajadora agredida o bien requerimiento sexual, también expreso, acompañado de compulsión física cuando se prescinde de la voluntad del trabajador o de la trabajadora agredida.

2) **Chantaje implícito, indirecto o tácito:** se produce cuando el trabajador o la trabajadora nunca ha sido solicitada o requerida sexualmente, pero otros trabajadores o trabajadoras de su mismo

sexo, en idénticas o similares circunstancias profesionales, ascienden de categoría, mejoran sus salarios o reciben beneficios o mejoras laborales por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.

- *Atendiendo a sus efectos*, se distingue entre:

- 1) Chantaje sexual que implica pérdida de derechos: las o los superiores cumplen su amenaza si el trabajador o la trabajadora no se somete a la condición sexual (no contrata, despide, no aumenta salario...).
- 2) Chantaje sexual sin pérdida de derechos laborales: se da cuando, a pesar de la negativa del trabajador o de la trabajadora, las o los superiores no cumplen su amenaza.

5.1.2. Acoso ambiental o ambiente hostil: Se produce cuando quien acosa sexualmente crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador o la trabajadora. Son requerimientos sexuales no condicionados (ofensas verbales, bromas persistentes y graves de carácter sexual, uso de pornografía en lugares de trabajo, comentarios de tipo sexual sobre la persona o vida íntima del trabajador o de la trabajadora, requerimientos a las personas trabajadoras para que lleven una ropa sexualmente insinuante).

A título de ejemplo y por tanto se pueden presentar otras no incluidas en esta lista, las conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual son:

- Comentarios obscenos sobre habilidades sexuales.
- Difundir rumores de carácter sexual de alguna persona.
- Presionar para que alguien participe en actividades lúdicas, pese a que la persona a dicho que no.
- Imágenes sexuales en Internet.
- Fotografías sexuales.
- Tocamientos.
- Arrinconar.
- Todo tipo de contacto físico no solicitado.
- Otras.

Finalmente, podría hablarse de acoso sexual horizontal, entre iguales, o vertical, entre personas de diferente situación en la escala jerárquica, en su doble vertiente: descendente, de superior a inferior, o, más infrecuente, ascendente, en la dirección contraria. En el caso de acoso vertical descendente esta circunstancia constituye una situación agravante de la responsabilidad. Esta concreta clasificación se podría aplicar también al **acoso por razón de sexo**.

5.2. Tipos de acoso por razón de sexo:

Constituye acoso discriminatorio (Art. 28.1.d Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.): Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. En el caso de acoso discriminatorio por razón de sexo nos referimos a:

- Atentar contra la dignidad de una trabajadora por el simple hecho de ser mujer.
- Atentar contra la dignidad de un trabajador o una trabajadora porque no se ajusta a su rol o estereotipo de género impuesto cultural y socialmente.
- Conculcar el derecho a la dignidad de la trabajadora por todo tipo de cuestiones

- relacionadas con la maternidad (embarazo, solicitar permisos, reducciones de jornada, etc.).
- Conculcar el derecho a la dignidad del trabajador por todo tipo de cuestiones relacionadas con la paternidad (solicitar permisos, reducciones de jornada, etc.).
 - Así como atentar al disfrute pleno de cualquier derecho conciliatorio por parte de trabajadoras y trabajadores.

A título de ejemplo y por tanto se pueden presentar otras no incluidas en esta lista, las conductas que pueden ser constitutivas de acoso por razón de sexo son:

- Todo tipo de conductas discriminatorias por el simple hecho de ser mujer.
- Chistes y humor de carácter sexista.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las mujeres.
- Ridiculizar a un trabajador que desempeña trabajos que “tradicionalmente” han correspondido a mujeres.
- Ridiculizar a una trabajadora que desempeña trabajos que “tradicionalmente” han correspondido a hombres.
- Ridiculizar a un trabajador por disfrutar de sus derechos parentales, de cuidado y conciliatorios.
- Tras comunicar el embarazo se le empiezan a imponer obligaciones absurdas.
- Tras comunicar el embarazo no se le permite hacer su trabajo o se le deja sin funciones.
- Otras.

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

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

- a) Comunicación interna: difusión del propio protocolo en el portal del empleado y en los tablones informativos destinados al efecto.
- b) Formación: elaboración de campañas de sensibilización e información, para sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso (campañas de sensibilización a través de charlas, folletos, jornadas y cualquier otro medio que estime oportuno).
- c) Responsabilidad y sistema de prevención:
 - La identificación o evaluación de los riesgos psicosociales (evaluación riesgo psicosocial realizado en 2016 y julio de 2018 con resultados favorables, sin incidencias).

Existe informe técnico de evaluación de riesgo psicosocial realizado el 23 de octubre 2023 en el que se recogen una serie de recomendaciones en las páginas 5 a 9 del mismo cuya copia se acompaña al presente documento como Anexo.

- La vigilancia sanitaria sobre la salud psíquica de los trabajadores.

- Las declaraciones, principios y códigos de conductas indicadas por la dirección de la empresa.

Con la adopción de medidas preventivas se empieza a crear un ambiente de trabajo libre de acosos sexistas, que desarrolla un clima y un entorno laboral respetuoso con los derechos humanos y la dignidad de las personas.

7. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA.

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

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

7.1 Garantías de los procedimientos

La empresa formará a las personas implicadas en el proceso de este protocolo, especialmente a las personas que constituyen el Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.2 Cómo identificar situaciones de acoso sexual

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

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

8. UNIDADES COMPETENTES.

Los órganos competentes que intervendrán en el protocolo de atención a las situaciones y denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo y que es objeto de normalización son los siguientes:

- **Área de Recursos Humanos-Jurídico (PRL) de CACSA** que desarrollará, respecto a las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, las funciones que tiene atribuidas en materia de prevención.
- **Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad, en adelante CSPI (Anexo II)**, que se encargará de tramitar y resolver las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo con el alcance señalado en este procedimiento. Incluye miembros de la parte social y empresarial.

9. ACTUACIONES A DESARROLLAR.

Todo empleado incluido en el ámbito de aplicación del presente protocolo que se considere víctima de acoso sexual o acoso por razón de sexo, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo podrá presentar queja o denuncia verbal o denuncia escrita, con aportación en ambos casos, de indicios suficientes, a cualquier miembro del Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad (**CSPI**).

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

En caso de queja verbal, para dar inicio al procedimiento se recabará la denuncia en un escrito que deberá ser firmado por la persona denunciante (ANEXO 1)

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

A) Análisis inicial del Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad. (3 días laborales desde la recepción de la transmisión de los hechos)

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

Como conclusión de este primer análisis, el CSPI podrá:

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

b) Identificar la situación expresada como un acoso sexual o un acoso por razón de sexo leve y nombrar a dos agentes de igualdad elegidos entre los/las integrantes del Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad, que darán comienzo al procedimiento informal.

c) Identificar la situación expresada como un acoso sexual o un acoso por razón de sexo grave o muy grave, proponer el comienzo al procedimiento formal y realizar el nombramiento de los dos agentes de igualdad elegidos entre los/las integrantes del CSPI, que en la fase instructora, practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados

d) En caso de iniciarse procedimiento informal o formal, y si lo estima conveniente con el objetivo de impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y preservar la seguridad y salud de la persona denunciante, informará al Área de Recursos Humanos Jurídico para que se adopten las medidas cautelares necesarias, con especial atención a la separación de la presunta víctima y de la persona denunciada.

En caso de no admitir a trámite, el CSPI emitirá informe con las conclusiones del análisis a la persona denunciante. En caso de admitir a trámite, el CSPI dará conocimiento de las conclusiones del análisis a la persona denunciante y a la persona denunciada.

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

En los supuestos en los que el CSPI califique las actuaciones de acoso denunciadas como leves, y siempre que la persona denunciante muestre su conformidad con el desarrollo de un procedimiento informal y no solicite expresamente que se inicie como procedimiento formal, el CSPI dará inicio al mismo.

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

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

Este procedimiento informal o de mediación puede tener una duración de 1 a 3 sesiones, dependiendo de cada caso. En estas sesiones los agentes de Igualdad nombrados para cada expediente, se reúnen con las personas implicadas (persona denunciada, denunciante o representante).

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

Protocolo acoso sexual o por razón de sexo V1

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

Los agentes de igualdad darán conocimiento del resultado del procedimiento informal al CSPI. En cualquier momento si la persona denunciada se reitera en las conductas denunciadas, agravándose la situación, deberá darse inicio al procedimiento formal.

El procedimiento informal durará un máximo de diez días laborales, contados desde el nombramiento de los agentes de igualdad, acto en el que estos tienen conocimiento fehaciente de la denuncia. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todas sus fases la dignidad y la intimidad de las personas afectadas.

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

El procedimiento se iniciará cuando:

1. Las conductas denunciadas, sean calificadas por el CSPI, como graves o muy graves.
2. No se alcance un acuerdo a través del procedimiento informal.
3. Se reitere la conducta denunciada por parte de la persona denunciada.
4. Cuando las conductas denunciadas, sean calificadas por el CSPI como leves, pero la persona denunciante no considere adecuado acudir al procedimiento informal.

En todos estos casos se solicitará al denunciante que presente la denuncia por escrito. (ANEXO 1)

El contenido mínimo de la denuncia por escrito deberá identificar a la presunta persona acosada, la presunta persona acosadora (y la persona denunciante, si es distinta a la víctima), así como contener una descripción detallada y lo más precisa posible de los hechos, actos o incidentes que dan lugar a la denuncia.

La instrucción del procedimiento se llevará a cabo por parte de dos agentes de igualdad elegidos entre los/las integrantes del CSPI.

Realizará las siguientes funciones:

- Apertura del expediente.
- Entrevista con la persona denunciante y/o víctima.
- Entrevista con posibles testigos.
- Entrevista con la persona denunciada.
- Práctica de pruebas.
- Información y asesoría de manera amplia de los derechos de las partes.
- Propuestas de medidas cautelares proporcionadas. En ningún caso dicha medidas podrá suponer un perjuicio en las condiciones de trabajo de la persona que ha interpuesto la denuncia.
- Propuesta de Informe de investigación al CSPI, para su conocimiento y validación. Lo cual producirá que se inicie la fase de toma de decisiones.
- Resolución del expediente y elaboración de informe de valoración, pudiéndose contemplar las siguientes alternativas:

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

- Desistimiento de la persona denunciante (salvo que, de oficio, continúe la investigación Protocolo acoso sexual o por razón de sexo V1

- de la denuncia si se detectaran indicios de acoso).
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.

b) Si del análisis del caso se dedujera que se ha cometido alguna otra falta, distinta del acoso sexual o acoso por razón de sexo y tipificada en la normativa existente, el CSPI lo derivará al Jefe de RRHH Jurídico, para la apertura del expediente disciplinario que corresponda.

c) Indicios claros de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Cuando el referido informe de valoración del CSPI se concluya con la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, el CSPI instará al Área de RRHH Jurídico la incoación de un expediente disciplinario y las correspondientes medidas correctoras de la situación. Es decir, en este caso, el informe del CSPI tendrá, a todos los efectos, carácter de Expediente Informativo.

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

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

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El CSPI, llevará el control y registro de las denuncias/quejas presentadas y de la resolución de los expedientes (resultados de procedimiento informal, informes de valoración de procedimientos formales, alegaciones).

El CSPI se reunirá según el calendario establecido para realizar el seguimiento del plan de igualdad y por lo tanto también para hacer lo propio con el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

11. CONSIDERACIONES FINALES.

Este protocolo, además de cumplir el objetivo de la acción 42 del II Plan de igualdad evidencia la postura de la Ciudad de las Artes y las Ciencias, como organización, ante una problemática, la del denominado acoso sexual y acoso por razón de sexo que se debe prevenir y combatir.

En CACSA no existen antecedentes de intervenciones o denuncias en esta problemática, pero en la redacción de este protocolo se hacen públicas las acciones de CAC, tanto en el ámbito fundamental de la prevención como haciendo más transparente los cauces de denuncia que pueden utilizar quienes, en el ámbito comprendido por este protocolo, puedan sufrir una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Se pone de manifiesto la voluntad y firme decisión de la empresa de actuar para luchar contra este problema manifestando de una forma clara, tal y como queda reflejado en los principios rectores recogidos en el apartado de este protocolo, su compromiso de tolerancia cero frente a este tipo de conductas en el seno de CACSA.

La respuesta que se da con este protocolo es, no obstante, un primer paso frente a un problema cuyo abordaje exige la participación fundamental de otros actores para avanzar, sobre todo, en lo que debe ser un objetivo superior a medio y largo plazo: el de desarrollar estrategias de prevención para evitar que estas situaciones se produzcan.

ANEXO 1: SOLICITUD INICIO PROCEDIMIENTO PROTOCOLO POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE

- Persona afectada
- Otros (Indicar nombre y apellidos):

TIPO DE ACOSO

- Sexual Por razón de sexo

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos	<input type="checkbox"/>
Sexo	H <input type="checkbox"/> M
Datos de contacto	
Puesto de trabajo	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

DOCUMENTACIÓN ANEXA: SI NO

En caso de testigos se deberá indicar su identificación:

Fecha:

Firma del denunciante y/o persona afectada:

ANEXO II: COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD (CSP)

MIEMBROS	DEPARTAMENTO / REPRESENTACIÓN
1.- ÁNGELA NEGRETE SANCHEZ DE PABLO	DEPARTAMENTO PROYECCIÓN COMITÉ DE EMPRESA
2.- CRISTINA MARCO VILA	DEPARTAMENTO COMUNICACIONES COMITÉ DE EMPRESA
3.- M ^a DOLORES SENDRA SANTACREU	S. ANIMACION CIENTÍFICA COMITÉ DE EMPRESA
5.- YOLANDA GALÁN IGLESIA	DEPARTAMENTO DE COMPRAS Y SUMINISTROS COMITÉ DE EMPRESA
6.- JOSE FCO. NAVARRO CERVERÓ	D. TÉCNICA Y MANTENIMIENTO AUDIOVISUALES COMITÉ DE EMPRESA
7.- BEATRIZ BERDEGUÉ GONZÁLEZ	S. ANIMACION CIENTÍFICA COMITÉ DE EMPRESA
9.- EVA GIMENO MARTÍNEZ	ÁREA RRHH JURÍDICO REPRESENTANTE EMPRESA
10.- LAURA SILVA FRANCES	ÁREA RRHH JURÍDICO REPRESENTANTE EMPRESA

Todo empleado incluido en el ámbito de aplicación del presente protocolo que se considere víctima de acoso sexual o acoso por razón de sexo, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo podrá denuncia verbal o escrita, con aportación en ambos casos, de indicios suficientes, a cualquier miembro del comité de seguimiento del plan de igualdad, arriba indicados

ANEXO III. COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

Los miembros del Comité de Seguimiento del II Plan de Igualdad de Ciudad de las Artes y de las Ciencias, S.A., habiendo sido designados para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o por razón de sexo, se comprometen 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, manifiestan su 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.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o 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.