



**PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
EN CASOS DE
ACOSO SEXUAL Y
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

**CORPORACIÓN EXTREMEÑA DE MEDIOS
AUDIOVISUALES Y LA SOCIEDAD PÚBLICA DE
RADIODIFUSIÓN Y TELEVISIÓN EXTREMEÑA,
S.A.U.**

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS..... | 2 |
| 2. OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA..... | 3 |
| 3. DEFINICIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO | 4 |
| 4. ÓRGANOS INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO..... | 6 |
| 5. ACCIÓN PREVENTIVA DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO | 9 |
| 6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO | 9 |
| 6.1. Garantías de actuación. | 10 |
| 6.2. Fases del Procedimiento de Actuación | 11 |
| Fase 1. Comunicación y asesoramiento..... | 11 |
| Fase 2. Denuncia interna e investigación..... | 12 |
| Fase 3: Resolución. | 15 |
| 6.3. Circunstancias agravantes. | 15 |
| 6.4. Faltas y sanciones..... | 16 |
| 7. DIVULGACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL PROTOCOLO. | 17 |
| ANEXO 1. TIPOLOGÍA DE POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO | 18 |
| ANEXO 2. MODELO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO | 21 |
| ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO..... | 23 |
| ANEXO 4. RESUMEN DEL FLUJO DEL PROCEDIMIENTO..... | 24 |

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Ser tratado/a con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. En virtud de este derecho, la Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales y su sociedad filial, Sociedad Pública de Radiodifusión y Televisión Extremeña S.A.U., y la representación de los trabajadores y trabajadoras se comprometen a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la empresa.

Como primera concreción de esta iniciativa, se ha considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en las relaciones laborales y así dar una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y contrato de trabajo, dado que este comportamiento puede afectar derechos tan sustanciales como el de no discriminación –Art. 14 de la Constitución Española- o el de intimidad –Art. 18.1 de la misma-, ambos en clara conexión con el respeto a la dignidad y la integridad de la persona (Art. 4.2.c,d,e, del E.T.) además de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y las leyes autonómicas LEY 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el mundo laboral son discriminaciones que se manifiestan precisamente a través de la sexualidad; principalmente, de discriminación laboral por razón de sexo, incluyendo tanto a los hombres como a mujeres como eventuales sujetos pasivos, aunque siendo estas últimas las que lo padecen de forma mayoritaria; merced a un entorno social de desequilibrio de poder que tiende a silenciar los supuestos de acoso sexual, cuando no a culpabilizar a la conducta de la víctima como provocadora del acoso.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de quien es víctima, niegan el respeto a la integridad física y psíquica, convierten la condición u orientación sexual en objeto de hostilidad y permiten que se perpetúen como factor valorativo de las capacidades; asimismo presentan un serio obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el empleo.

La empresa y todo su personal tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, en concreto, el personal directivo tiene la obligación de garantizar que toda persona trabajadora sea tratado/a con dignidad al ser un derecho elemental. En virtud de este derecho, la Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales y la Sociedad Pública de Radiodifusión y Televisión Extremeña S.A.U., y la representación de los trabajadores y trabajadoras se comprometen a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la empresa.

2. OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El objeto del presente protocolo es adoptar las medidas preventivas y de procedimiento adecuadas y eficaces para la erradicación de todo tipo de violencia sexual en el ámbito laboral en el ámbito de CEXMA y su sociedad filial, así como el fomentar la elaboración y la puesta en marcha de prácticas que establezcan un entorno laboral libre del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, en el que las mujeres y los hombres de esta empresa respeten mutuamente su integridad humana.

Con este protocolo las partes firmantes se comprometen a establecer las medidas necesarias para prevenir este tipo de acoso y determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que algún trabajador o trabajadora denuncie una situación vinculada con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El presente protocolo persigue dos tipos de actuaciones:

- Establecer medidas para prevenir situaciones susceptibles de constituir acoso sexual o por razón de sexo.
- Definir un procedimiento de actuación para los supuestos en que se produzcan denuncias sobre cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo.

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de CEXMA y su sociedad filial. Caso de hallarse implicado/s empleados/as de una empresa externa que esté prestando un servicio o realizando una obra por cuenta de CEXMA y/o de sus Sociedades Filiales, la dirección se dirigirá a dicha empresa al objeto de que adopte aquéllas medidas más idóneas y urgentes que den solución al problema planteado y evite se vuelva a reproducir.

A tales fines, los órganos de contratación de CEXMA y su sociedad filial reflejarán en los Pliegos de Condiciones de las contrataciones futuras y, en su caso, en los documentos contractuales que pudieran suscribirse con empresas externas aquéllas cláusulas más idóneas mediante las que se advierta del principio básico adoptado por CEXMA y su sociedad filial de tolerancia cero ante cualquier situación de acoso sexual y la imperiosa necesidad de adoptar, ante la eventual aparición de una situación de tal naturaleza, cuantas medidas resulten idóneas tendentes a dar inmediata solución y evitar que se vuelvan a reproducir. Para ello, se les dará a conocer la existencia del presente protocolo.

El presente Protocolo entrará en vigor desde el mismo momento de su publicación y tendrá vigencia indefinida hasta la entrada de un nuevo Protocolo, tras la denuncia expresa del presente bien por la Dirección bien por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras integrantes de la Comisión de Igualdad.

La Comisión de Igualdad llevará a cabo la labor de evaluación y seguimiento del cumplimiento del presente protocolo así como su interpretación, siempre con la presentación del caso por parte de la Comisión de Valoración.

3. DEFINICIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

La Ley orgánica de igualdad efectiva de mujeres y hombres 3/2007 en su Artículo 7, y las Directivas 2002/73/CE y 2006/54/CE definen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

* **Acoso sexual:** se entiende por tal 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. No es necesario que el comportamiento se prolongue en el tiempo ya que una sola acción, aislada en el tiempo, es suficiente para poder entender que se da acoso sexual.

Tipos de acoso sexual:

- **Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual:** Es el producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada. En este sentido, sólo pueden ser sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral y las condiciones de trabajo, es decir las personas jerárquicamente superiores (como, por ejemplo: el empresario o empresaria, la persona que sea representante legal de la empresa, un cargo directivo, etcétera.)
- **Acoso sexual ambiental:** Es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por la persona acosada, que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acaba por interferir en su rendimiento habitual. En este caso, también pueden ser sujetos activos del acoso los compañeros y compañeras de trabajo, clientela, personas proveedoras y colaboradoras o terceras personas relacionadas de alguna manera con la empresa. Como ejemplificación de este tipo de conductas, se puede citar sin ánimo de exhaustividad: los comentarios y chistes de naturaleza y contenido sexual, comentarios sobre la vida íntima o sexual de la persona trabajadora, la decoración del centro de trabajo con imágenes pornográficas, la exigencia de que la persona trabajadora lleve una ropa insinuante en su puesto de trabajo, la divulgación en el entorno de trabajo de fotografías o imágenes íntimas de la persona trabajadora, etc.

En el Anexo 1 se pueden encontrar algunas conductas constitutivas de acoso sexual.

CEXMA y su sociedad filial considerarán Acoso sexual cualquiera de estas acciones u otras que pudieran considerarse, siempre que impliquen a su personal, independientemente de si se han producido en horario o centros de trabajo o fuera de ellos, en entornos físicos o virtuales (redes sociales etc.).

* **Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el efecto o intención de atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En el Anexo 1 se pueden encontrar algunas conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

CEXMA y su sociedad filial considerarán acoso por razón de sexo cualquiera de estas acciones u otras que pudieran considerarse, siempre que impliquen a su personal, independientemente de si se han producido en horario o centros de trabajo o fuera de ellos, en entornos físicos o virtuales (redes sociales etc.)

EL ENTORNO Y LOS VÍNCULOS LABORALES

De acuerdo con las definiciones anteriores, al efecto de calificar como “laboral” una situación de acoso hay que tener en cuenta que los límites del entorno laboral no son determinados ni por el lugar físico, ni por la jornada laboral, ni por la forma de vinculación jurídica con la empresa.

La cuestión relevante es la relación de causalidad entre el acoso y el trabajo: éste no se habría producido si la persona no hubiera prestado sus servicios a la empresa. Cualquier lugar o momento en el cual las personas se encuentran por cuestiones profesionales y laborales se considera “entorno laboral” a efectos de acoso. Eso incluye también viajes, jornadas de formación, reuniones o actos sociales de la empresa, etc.

Aplicando el mismo criterio, el acoso se considera laboral cuando el vínculo o la relación entre las personas se establece por razón del trabajo o profesión que están desarrollando. Así, el acoso se puede producir entre compañeros/compañeras, supervisores/oras, subordinados/as, pero también se considera acoso el que se produce por parte de una persona externa vinculada de alguna forma a la empresa: clientela, proveedores/oras, personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación (becarios/as, estudiantes en prácticas), personas de otras empresas que prestan sus servicios en los equipamientos y las instalaciones, etc.

La responsabilidad de la empresa abarca:

- La protección a las personas de la empresa ante conductas de acoso por parte de personas externas.
- La protección a personas externas vinculadas a la empresa, aunque no tengan un vínculo laboral directo.

Si se produjese una situación de acoso laboral entre trabajadores/as de CEXMA y su sociedad filial y de una empresa externa que comparten el lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este Plan. Si bien, la adopción de medidas correctoras se hará de forma coordinada entre CEXMA y su sociedad filial y la/s empresa/s afectada/s, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 1/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

4. ÓRGANOS INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

La Empresa es la principal responsable de conseguir un ambiente de trabajo adecuado para alcanzar el bienestar físico, mental y social del/la trabajador/a, para ello se requiere la participación de todos/as para asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, solicitando a los distintos mandos que se tomen acciones positivas para promocionar una política de tolerancia cero frente a situaciones de acoso sexual y por razón de género.

Teniendo en cuenta lo señalado, se establecen unas **funciones y responsabilidades**, adaptadas a la estructura de la Empresa.

Dirección:

Comunicar la declaración de Principios de tolerancia cero frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Informar a los/as trabajadores/as del sistema de comunicación para el caso de acoso.

Comunicar a los puestos de mando (direcciones, jefaturas, mandos intermedios, etc.), su implicación y deber de colaboración en pro de conseguir un ambiente de trabajo saludable, exento de situaciones de acoso.

Promover a todos los niveles este protocolo.

Responsable de recursos humanos:

Dará, en su caso, el visto bueno a las medidas preventivas temporales o definitivas que proponga la Comisión de Valoración y dictaminará la implantación de dichas medidas.

Dar su Vº Bº a la intervención del Técnico Externo especialista en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, de un médico externo o de cualquier especialista cuya intervención se considere oportuna.

Dará, en su caso, el visto bueno a las sanciones disciplinarias temporales o definitivas que, como consecuencia del desarrollo del presente protocolo y siempre de acuerdo

con la legislación vigente y el convenio colectivo, proponga la Comisión de Valoración. Dictaminará la implantación de dichas medidas.

Dará traslado a las partes interesadas del resultado, de las medidas preventivas adoptadas y de las consecuencias que se deriven del informe final.

Una vez resuelto el procedimiento, toda la documentación que conforma el expediente quedará registrada, archivada y custodiada bajo llave por la Dirección de Recursos Humanos. Esta documentación será destruida a los dos años de la emisión.

Direcciones, jefaturas, mandos intermedios:

Colaborar con la persona responsable de RR.HH. en toda la difusión de este Protocolo.

Solicitar ayuda técnica especializada cuando proceda, mediante el comunicado de riesgo psicosocial.

Implantación de las medidas preventivas cautelares temporales o definitivas derivadas de la investigación que sean de su área de competencia.

Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad será la encargada de promover medidas concretas y efectivas en el ámbito de esta entidad y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema. Los miembros de la comisión de igualdad deberán tener formación específica en igualdad, en caso de no tenerla, empresa y sindicatos se comprometen a facilitársela en el menor plazo posible.

La Comisión de Igualdad constituirá una Comisión de Valoración expresamente para cada situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo que surja y delegará la Asesoría Confidencial en una de las personas que la componen, a elección de la persona denunciante o, en su defecto, de la propia Comisión de Valoración de forma consensuada.

Funciones:

- a) Recibir todas las denuncias escritas por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b) Constituir la Comisión de Valoración en el caso de producirse una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo.
- c) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas
- d) Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- e) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

Comisión de Valoración:

Equipo de trabajo mixto (formado por mujeres y hombres) y compuesto por:

- Asesor o asesora confidencial: elegida por la persona objeto de una posible situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, o en su defecto por la Comisión de Igualdad.
- Técnico o técnica especialista en igualdad.
- Dos miembros elegidos de entre los componentes de la comisión de igualdad. Su elección dependerá de quien sea el asesor o asesora confidencial, de tal forma que en la Comisión de Valoración siempre habrá, como mínimo, un representante de la empresa y uno de la parte social.

Son funciones de la Comisión de Valoración:

- a) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo.
- b) Recomendar y gestionar ante el Departamento que corresponda las medidas cautelares que se estimen convenientes.
- c) Reclamar la intervención, si lo estima necesario, de alguna persona experta.
- d) Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.
- e) Custodiar durante el procedimiento toda la documentación generada.
- f) Cuando proceda, solicitar a la dirección de la organización a abrir expediente disciplinario, informando de las sanciones propuestas.
- g) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

Asesoría Confidencial:

Persona de la Comisión de Igualdad elegida por parte de la persona denunciante o, en su defecto, por parte de la propia Comisión de Valoración de forma consensuada. Esta persona tendrá las siguientes competencias en materia de acoso:

- a) Informar, asesorar y acompañar en todo el proceso a la persona afectada por una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- b) Entrevistarse con la persona afectada.
- c) Reportar a la Comisión de Valoración el informe preliminar sobre el supuesto de acoso investigado.

5. ACCIÓN PREVENTIVA DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El objetivo prioritario del presente protocolo es el de resolver el problema y erradicar situaciones con carácter preventivo que puedan devenir en futuras situaciones de acoso sexual o por razón de sexo a cuyo fin se realizará una labor de mediación e informativa para mejorar el clima laboral a fin de erradicar situaciones ofensivas e intimidatorias.

Como acciones encaminadas a prevenir las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, la Dirección fomentará medidas tendentes a evitarlas, tales como:

- **Comunicación:** garantizando el conocimiento de este protocolo a todos los trabajadores mediante su publicación en el portal del empleado, circular a la plantilla a través de correo electrónico del departamento de comunicación y a través de comunicación mediante correo electrónico a través de los coordinadores de área y en los tabloneros de anuncios de las sedes de CEXMA.
- **Responsabilidad:** todos los trabajadores/as tendrán la responsabilidad de ayudar a crear un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de la persona. Especialmente, los/as trabajadores/as que ostenten puestos directivos serán garantes de que haya un buen clima laboral.
- **Formación:** con el compromiso de prevenir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, se llevarán a cabo labores de sensibilización en igualdad a toda la plantilla y especialmente a la Comisión de Igualdad. La dirección, junto con la comisión de formación, estudiará y proyectará anualmente acciones formativas en este sentido.
- **Consulta personal:** Mediante el modelo genérico de consulta/mediación en cuestiones de igualdad

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El procedimiento de actuación interno, una vez denunciados los hechos por el trabajador o trabajadora, se regirá por los siguientes principios:

- Protección de la intimidad de todas las personas implicadas, incluida la persona denunciante aún cuando lo haga en tercera persona por haber tenido conocimiento de ello.
- Protección de la intimidad del trabajador/a presuntamente acosado/a.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.

- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a personas no implicadas en el caso salvo que sea estrictamente necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/as cuyas conductas de acoso sexual o por razón de sexo resulten acreditadas. Igualmente, se considera reprobable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación con estos comportamientos, adoptándose las medidas que fuesen necesarias.

6.1. Garantías de actuación.

Las garantías que deben observarse en la aplicación de este Protocolo serán las siguientes:

- a. Respeto y confidencialidad: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo en todo momento. A estos efectos, para evitar que pueda conocerse el contenido de la denuncia, se presentará en sobre cerrado, dirigido al Director de Recursos Humanos con acuse de recibo.
- b. Aplicación de plazos: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas en el menor tiempo posible, con rigor y rapidez, y en los plazos establecidos en el apartado 7 de este Protocolo.
- c. Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.
- d. Protección de la salud: Adopción de las medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas empleadas afectadas.
- e. Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.
- f. Imparcialidad: El procedimiento debe garantizar una actuación imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- g. Igualdad de trato: Ausencia de toda diferencia de tratamiento a las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal o social.

- h. Respeto al principio de presunción de inocencia.
- i. Todas las comunicaciones de los actores que intervienen en el procedimiento se harán respetando los principios establecidos en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, y en la normativa que la desarrolla.
- j. CEXMA y su sociedad filial facilitarán y asumirán los gastos necesarios para la ejecución de las actuaciones establecidas en el presente Protocolo.

6.2. Fases del Procedimiento de Actuación

Fase 1. Comunicación y asesoramiento

Toda persona trabajadora de la Corporación de Medios Audiovisuales y de la Sociedad Pública de Radiodifusión y Televisión Extremeña S.A.U. que considere estar siendo objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo, o bien cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo, lo pondrán en conocimiento (de forma verbal o por escrito) de cualquier persona de la Comisión de Igualdad, de la representación sindical, o bien de alguien de Recursos Humanos.

Cuando se trate de denuncias verbales, la Comisión de Igualdad deberá valorar la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y, si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada. Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante la Dirección de la empresa o a alguien que la represente, deberá remitirse de forma inmediata a la Comisión por cualquier medio disponible que garantice la confidencialidad de la misma, para que pueda procederse al inicio de la investigación.

Para ello, la persona de la Comisión de Igualdad elegida como Asesoría Confidencial deberá, en el más breve plazo de tiempo posible, **tres días laborables, siete días como máximo**:

1. Informar a la persona afectada, o a las personas que denuncien una situación de acoso, del procedimiento a seguir en estas situaciones y cuya finalidad no es otra que interrumpir y eliminar la situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo y llegar a una solución aceptada y consensuada tanto por la persona afectada como por la empresa.
2. Determinar la gravedad de la situación y proponer las actuaciones que estime convenientes:
 - a. Si la persona afectada decide no presentar denuncia interna¹ y la Asesoría Confidencial, a partir de la información recibida, considera que no hay

¹ En este protocolo nos referiremos exclusivamente a la **denuncia interna**, es decir, a aquella denuncia que se haga en el seno de la empresa para tratar de corregir una posible situación de

evidencias de la existencia de una situación de acoso, se cerrará y archivará el caso.

- b. Si la persona afectada decide no presentar denuncia interna y la Asesoría Confidencial, a partir de la información recibida, considera que hay alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso, lo pondrá en conocimiento de la Comisión de Igualdad, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, y se iniciará la siguiente fase del procedimiento a fin de que se adopten las medidas oportunas o las actuaciones que consideren necesarias para hacer frente a los indicios percibidos.
- c. Si la persona afectada decide presentar denuncia interna, la Asesoría Confidencial le ofrecerá asesoramiento y apoyo para redactar la denuncia y se iniciará la siguiente fase del procedimiento.

Fase 2. Denuncia interna e investigación

En caso de que la persona afectada decida presentar denuncia interna y la Asesoría Confidencial considere que hay alguna evidencia de la existencia de una posible situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, le ofrecerá asesoramiento y apoyo para redactar la denuncia (Ver ANEXO X. Modelo de denuncia interna) e iniciar así esta segunda fase.

1. Inicio.

La investigación se iniciará a partir de la denuncia realizada por la persona que considere estar siendo objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo, o bien por cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Esta denuncia irá dirigida a la Comisión de Igualdad, que será la encargada de constituir en ese momento la Comisión de Valoración para abordar ese posible caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si la denuncia fuese interpuesta ante cualquier otro órgano de la empresa o ante cualquier persona que no forme parte de la Comisión de Igualdad, dicha denuncia deberá remitirse de forma inmediata a la Comisión de Igualdad para el inicio de la investigación, por cualquier medio disponible que garantice la confidencialidad de la misma.

La denuncia se tiene que presentar por escrito. En la denuncia se expondrán los hechos y los efectos que el acoso ha tenido sobre la persona afectada de forma detallada.

acoso sexual o acoso por razón de sexo. De manera paralela, si la persona afectada lo estima conveniente podrá denunciar esta situación a través de otras acciones judiciales.

La investigación también se iniciará en el caso de que la persona que considere estar siendo objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo, o bien aquella persona o personas que hayan advertido una conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo, no quieran poner denuncia interna pero la Comisión de Igualdad determine que existen evidencias de un posible caso de acoso. En este caso deberá constar en el informe final que la investigación se ha iniciado por decisión de la Comisión de Igualdad.

2. Investigación.

La Comisión de Valoración, iniciará las investigaciones preliminares, tras lo cual, de manera inmediata, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo plazo para contestar a la misma.

La Comisión de Valoración llevará a cabo la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con los interesados/as, periciales, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

Siempre que se considere necesario, se contará con el asesoramiento técnico del Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX).

En la realización de las tomas de declaración, en las que se escuchará a las partes y a los testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención, se observarán las siguientes pautas:

- a. Presentación de la persona que entrevista, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.
- b. Firma del consentimiento informado al iniciar el procedimiento.
- c. Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con ninguna de las partes.
- d. Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.
- e. Analizar el relato y las vivencias presentadas.
- f. Aclarar las respuestas neutras o generales, como "lo normal", "como siempre", "no me informan".
- g. Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.
- h. Resumir el orden cronológico del relato.

- i. Nunca utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.
- j. Las entrevistas comenzarán con la persona denunciante y los testigos por ella propuestos, continuando con la persona denunciada y, en su caso, con los testigos que esta última proponga.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, sólo tratará con la persona elegida como Asesoría Confidencial y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Las personas implicadas podrán estar acompañadas durante todo el proceso por una persona representante legal de las y los trabajadores u otra persona con conocimiento de los hechos.

La Comisión de Valoración es la responsable de la gestión y custodia, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen en esta fase (comunicado, documentos aportados por la persona afectada, resumen de entrevistas, informe, etc.).

En el **plazo máximo de veinte días laborales**, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión de Valoración, finalizada la investigación, procederá a la Resolución del caso.

Medidas cautelares

En los casos de denuncia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, en función del riesgo y/o daño a la persona acosada, una vez se haya iniciado el procedimiento y hasta el cierre del mismo y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión de Valoración solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

La adopción de estas medidas se hará de una manera personalizada y coordinada con todos los agentes que intervienen en este Protocolo. La implementación de estas medidas tendrá que ser aceptadas por la persona acosada.

Se situará la persona acosada en el centro de atención para garantizar una atención integral de asistencia, protección, recuperación y reparación adecuada y evitar la victimización secundaria (o revictimización).

Fase 3: Resolución.

- Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, se procederá al archivo de la denuncia.

La Comisión de Valoración comparecerá, a petición de la dirección de la empresa si así lo solicitara, en caso de detectarse alguna incidencia en el procedimiento.

- Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, la Comisión de Valoración elaborará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que se tienen que hacer constar, la causa de la denuncia y los hechos constatados, las conclusiones alcanzadas tras el proceso de investigación y las propuestas para la solución del problema, incluyendo las medidas correctoras que se derivan en su caso: de tipo organizativo como cambio de lugar o de centro de trabajo y, si corresponde, la apertura de un expediente sancionador haciendo constar la falta y el grado de la sanción.

La Comisión de Valoración notificará el informe a la Comisión de Igualdad y a la dirección de la empresa. La comisión de Igualdad supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas por parte de la empresa.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización paralela o posterior, de las vías administrativas y/o judiciales.

6.3. Circunstancias agravantes.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.

- El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de 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.
- Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso como becario o becaria en prácticas de la víctima.

Podrán considerarse circunstancias agravantes cualificadas el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución de conflictos. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

6.4. Faltas y sanciones.

Todas las conductas de acoso serán siempre calificadas como falta laboral, considerándose el acoso sexual falta laboral muy grave y el acoso por razón de sexo podrá ser considerado como una falta grave o muy grave según las circunstancias del caso, y teniendo en cuenta las circunstancias agravantes o atenuantes.

La tipificación de faltas se ajustará a la normativa vigente, a lo regulado en el convenio colectivo o a lo establecido por la propia Comisión de Igualdad de forma consensuada.

La Comisión de Valoración, en función de la investigación realizada y las características de las faltas cometidas, propondrá la sanción o sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad y la gravedad que se estipule, ajustándose a la normativa vigente y a lo regulado en el convenio colectivo.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la entidad tomará las medidas oportunas para que el acosador o acosadora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

La Comisión de Igualdad supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Dirección de la empresa.

7. DIVULGACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL PROTOCOLO.

El objetivo principal es evitar los casos de acoso sexual y por razón de sexo, por ello resulta fundamental como medida preventiva la divulgación del mismo. Por tanto, la Dirección en colaboración con la representación de los trabajadores, lo pondrán en conocimiento de todos los trabajadores/as, utilizando todos los mecanismos posibles para ello:

- Colocar un ejemplar en la Intranet de la CEXMA.
- Publicar su contenido a través de los medios de Comunicación de la empresa: correo electrónico, tablón de anuncios.

Además, las parte firmantes atenderán las dudas y consultas relacionadas con el contenido del presente protocolo.

El presente protocolo se distribuirá y deberá entregarse y poner a disposición de:

- Dirección de la Empresa.
- Direcciones, Jefaturas, Mandos, Coordinadores, etc. Responsables de áreas (editores, co-editores, etc.).
- Técnico Responsable. Delegados de Prevención.
- Todos los trabajadores/as de la Empresa.

ANEXO 1. TIPOLOGÍA DE POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Para la graduación de las infracciones previstas en el presente protocolo se aplicarán las siguientes conductas siendo estos meros ejemplos de **acoso sexual** sin limitar otras posibles conductas de acoso que pudieran sucederse. Estas conductas pueden ser verbales, no verbales o físicas, pero siempre indeseadas y ofensivas para la persona que las recibe.

- a) El chantaje sexual, es decir, 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.
- c) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
- d) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- e) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- f) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- g) Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo.
- h) Las observaciones obscenas, bromas sexistas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona trabajadora.
- i) Los gestos inapropiados de índole sexual.
- j) Las preguntas indiscretas sobre la vida privada.
- k) Las insinuaciones sexuales.
- l) La divulgación en el entorno laboral por cualquier medio de imágenes íntimas o de carácter sexual de la persona trabajadora.
- m) Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico o a través de Internet que tengan carácter ofensivo, contenido sexual o que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.
- n) El contacto físico innecesario, deliberado y ofensivo, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- o) Las invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas,

aunque se haya dejado claro que resultan inapropiadas.

- p) Las presiones y amenazas ejercidas sobre una compañera o compañero de trabajo después de que se haya producido entre ambos una ruptura sentimental.
- q) Los tocamientos, pellizcos, acorralamientos, el asalto sexual... y toda agresión sexual a la persona trabajadora.
- r) Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- s) Hablar sobre las propias habilidades y/o capacidades sexuales.
- t) Ofrecer y/o presionar para concretar citas comprometedoras o encuentros sexuales.
- u) Miradas lascivas al cuerpo.
- v) Cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas **acosadoras por razón de sexo**:

- a) No promocionar, no contratar, despedir o degradar a una trabajadora o trabajador por su condición sexual o por razón de sexo.
- b) Acoso por el ejercicio general de responsabilidades familiares o derechos de conciliación familiar.
- c) Cuestionar su capacidad y competencia profesionales en función de su sexo.
- d) Discriminar a una persona trabajadora por razón de su embarazo, maternidad o paternidad o por ejercitar sus derechos a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- e) Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- f) Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
- g) Sabotear el trabajo o impedir -deliberadamente- el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento) por pertenecer a un sexo determinado.
- h) Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
- i) Cualquier otra forma de discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales, que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad, la

libertad o la igualdad en el ejercicio de los derechos de mujeres y hombres. Aunque algunas de las expresiones del acoso por razón de sexo pueden asemejarse al acoso moral, el acoso por razón de sexo se caracteriza fundamentalmente porque existe una discriminación por razón de sexo y porque su causa es la desigualdad estructural de mujeres y hombres en la sociedad.

- j) Hostigamiento con el objetivo de obligar a dimitir a las personas que quieren ejercer sus derechos de conciliación.
- k) Ignorar comentarios, aportaciones y/o acciones, excluir, no tomar en serio por motivo del sexo de la persona.
- l) Asignar a una mujer a una persona un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional por razón de sexo.

ANEXO 2. MODELO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Nº registro/fecha/hora

| | | |
|--|--|--------------------|
| 1. SOLICITANTE | | |
| <input type="checkbox"/> PERSONA AFECTADA <input type="checkbox"/> TRABAJADOR O TRABAJADORA <input type="checkbox"/> MANDO INTERMEDIO / RESPONSABLE. | <input type="checkbox"/> REPRESENTANTE LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS <input type="checkbox"/> ÓRGANO DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL <input type="checkbox"/> SERVICIO EXTERNO DE PRL <input type="checkbox"/> COMISIÓN DE IGUALDAD | |
| 2. TIPO DE ACOSO | | |
| <input type="checkbox"/> ACOSO SEXUAL | <input type="checkbox"/> ACOSO POR RAZÓN DE SEXO | |
| 3.1. DATOS DE LA PERSONA AFECTADA | | |
| PRIMER APELLIDO | SEGUNDO APELLIDO | NOMBRE |
| DNI | TELÉFONO/S | CORREO ELECTRÓNICO |
| 3.2. DATOS LABORALES DE LA PERSONA AFECTADA | | |
| CENTRO DE TRABAJO/DIRECCIÓN/DEPARTAMENTO: | PUESTO DE TRABAJO: | |
| GRUPO PROFESIONAL/NIVEL: | ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO: | |
| 4. BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS | | |
| | | |

| | |
|---|----------------------------|
| 5. | DOCUMENTACIÓN ANEXA |
| <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Sí (especificar) En el caso de testigos se deberá indicar su identificación cuando aporten pruebas | |

| | |
|---|--|
| 6. | SOLICITUD, LUGAR, FECHA Y FIRMA |
| <input type="checkbox"/> Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón, de la Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales y Sociedad Pública de Radiodifusión y Televisión Extremeña, S.A.U. En _____, a ____ de _____ de 201__ LA PERSONA SOLICITANTE Fdo. _____ | |

A LA COMISIÓN DE IGUALDAD.

PROTECCIÓN DE DATOS. En cumplimiento de lo dispuesto en la Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, la Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales y Sociedad Pública de Radiodifusión y Televisión Extremeña, S.A.U., le informan de que los datos personales obtenidos mediante la cumplimentación de este documento/impreso/formulario y demás que se adjuntan, van a ser incorporados, para su tratamiento, en un fichero automatizado. Asimismo, se le informa de que la recogida y tratamiento de dichos datos tienen como finalidad tramitar la denuncia. De acuerdo con lo previsto en la citada Ley orgánica, puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiendo un escrito a su jefatura de personal correspondiente.

ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Por una parte,

El trabajador o trabajadora D. / D^a.....,
mayor de edad, con N.I.F....., y que ocupa el Puesto de Trabajo:
.....

Y por otra parte,

D. / D^a., como Asesor o Asesora
Confidencial y miembro de la Comisión de Valoración responsable de la elaboración
del Informe/Expediente según el presente Protocolo.

Conforme al Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo:

ACUERDAN

Que según lo establecido en el art. 11 de la Ley Orgánica 15/1.999 de 13 de diciembre
de Protección de Datos de carácter personal y de conformidad con el Protocolo de
actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en la CEXMA y Sociedad Pública
de Radiodifusión y Televisión Extremeña, SAU, **EL TRABAJADOR O
TRABAJADORA:**

SI CONSIENTE

NO CONSIENTE

Para que el Asesor o Asesora Confidencial traslade, cuando proceda durante el
desarrollo del procedimiento, una copia del Informe/Expediente, elaborado por la
Comisión de Valoración, resultante de las actuaciones a la persona denunciada.

El Asesor o Asesora Confidencial manifiesta que en la utilización de los datos
facilitados por el trabajador o la trabajadora respetará su confidencialidad y se
compromete a no utilizar los mismos con otra finalidad de la mencionada.

En....., a de de 20.....

Fdo.

Fdo.

El Trabajador o Trabajadora

El Asesor o Asesora Confidencial

ANEXO 4. RESUMEN DEL FLUJO DEL PROCEDIMIENTO

