

2024

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN  
CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR  
RAZÓN DE SEXO Y LGTBI FOBIA.  
(PERSONAL LABORAL)**

**REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE  
PIRAGÜISMO  
APROBADO POR JUNTA DIRECTIVA EL 7 DE  
JUNIO DE 2024**

## SUMARIO

- I. DISPOSICIONES PRELIMINARES
  - II. PREAMBULO, DECLARACIÓN DE LA RFEF.
  - III. MARCO LEGAL
  - IV. DEFINICIONES
  - V. ÁMBITO DE APLICACIÓN.
  - VI. VIGENCIA
  - VII. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO RACIAL, ACOSO MORAL Y LGTBI FOBIA.
  - VIII. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA
    - 8.1 Denuncia
    - 8.2 Medidas cautelares
    - 8.3 Comisión Instructora
    - 8.4 Expediente
    - 8.5 Resolución
    - 8.6 Circunstancias Agravantes
    - 8.7 Garantías
  - IX COORDINACIÓN EMPRESARIAL Y PERSONAL EXTERNO
- Anexo I
- MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO POR SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO, LGTBI FOBIA, ACOSO MORAL, ACOSO RACIAL.

## I. DISPOSICIONES PRELIMINARES

### **Primera. Cláusula de género.**

Entre los objetivos de la Real Federación Española de Piragüismo (en lo sucesivo RFEF), se encuentra garantizar la igualdad efectiva de hombres y mujeres, siendo una medida de visibilidad de estos objetivos el lenguaje inclusivo, por ello las menciones genéricas en masculino que aparecen en el presente documento se entenderán referidas también a su correspondiente femenino, salvo aquellos supuestos en que específicamente se haga constar que no lo es.

### **Segunda. Transformación digital.**

La RFEF potencia en la medida de sus posibilidades el uso de los medios electrónicos y telemáticos para facilitar el acceso y notificación a todos los usuarios y destinatarios de esta norma. Para permitir este acceso se habilitarán los medios oportunos, conviviendo hasta la definitiva implantación de los sistemas electrónicos, los presenciales con soporte en papel. Siendo validas a los efectos del presente las notificaciones electrónicas y las firmas digitales.

## II. PREAMBULO, DECLARACIÓN DE LA RFEF.

La Real Federación Española de Piragüismo, con el objetivo de proteger la dignidad de todos sus trabajadores, se compromete a crear y mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y la libertad personal.

Por ello:

La RFEF condena cualquier actitud que suponga una discriminación por razón de sexo, raza, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal.

La RFEP no tolerará situaciones de acoso.

La RFEP se compromete a consolidar un entorno laboral en el que las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo.

Este protocolo está dirigido al conjunto de personas que trabajan en la Real Federación Española de Piragüismo (en adelante RFEP) tanto en su centro de trabajo como en lugares de trabajo externos, que tienen relación laboral con la federación, con sus clientes o con las empresas proveedoras.

Todas las personas tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral.

La consideración del acoso sexual como contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, como una forma de discriminación por razón de sexo y como una manifestación de la violencia de género, hace incuestionable la necesidad de establecer medidas y estrategias que hagan efectiva la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo y erradiquen las conductas contrarias a la dignidad de las mujeres.

La Dirección de la RFEP y las personas trabajadoras de la federación, no toleran la violencia de género y/o sexual y se comprometen a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las

declaraciones relativas al derecho de personas trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género y/o sexual.

### III. MARCO LEGAL

#### A) En el ámbito internacional

La ONU, la OMS o la UNESCO han denunciado las graves consecuencias que la violencia de género tiene para la población femenina del mundo y han elaborado propuestas de actuación para promover cambios sociales y legislativos, lo que ha favorecido abordar un problema hasta ahora tolerado, silenciado o escasamente tratado.

Desde 1986 la UE ha venido mostrando su preocupación y relevancia a la problemática del acoso sexual, que se concretó en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y en el Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual.

A partir de entonces, se suceden la Resolución del Parlamento Europeo 2001 de 20 de septiembre, en la que se solicita de los Estados miembros que con el objetivo de luchar contra el acoso moral y el acoso sexual en el trabajo, revisen su legislación vigente y, en su caso la complementen, la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre Ahora refundida en la Directiva 2006/54/CE3 del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación y el Acuerdo Marco europeo sobre el acoso y la violencia en los lugares de trabajo, suscrito con el objetivo de identificar, prevenir y, en su caso, gestionar las situaciones de violencia en el empleo. Según este Acuerdo las empresas establecidas en Europa deben adoptar una política de tolerancia cero respecto de este tipo de comportamientos y diseñar y poner en marcha procedimientos para la detección, denuncia y sanción de este tipo de actuaciones.

El derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, y la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española, y en el Estatuto de los Trabajadores. La Ley de Igualdad, El Código Civil, el Código Penal, la Ley de Procedimiento Laboral, etc. recogen las actuaciones que Administraciones, Instituciones y Empresas deben llevar a cabo para

prevenir, eliminar y corregir cualquier tipo de delito, falta o conducta que atente contra estos derechos.

## **b) En el ámbito nacional**

### **La Constitución Española, 29 de diciembre de 1978**

#### *Artículo 1.1*

*España se constituye como un Estado social y democrático de derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.*

#### *Artículo 9.2*

*Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.*

#### *Artículo 14*

*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.*

#### *Artículo 18.1*

*Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.*

#### *Artículo 35.1*

*Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.*

#### *Artículo 53.2*

*Cualquier ciudadano pueden recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la sección 1.ª del capítulo II ante los tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.*

## Código Penal

Artículo 184. Del Acoso Sexual.

1. *El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil y humillante, será castigado como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.*
2. *Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superior laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.*
3. *Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 del presente artículo”.*

Artículo 316.

*Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.*

Artículo 317.

*Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado.*

## Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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.*

*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 de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*

*3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*

*4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.*

#### *Artículo 9. Indemnidad frente a represalias*

*También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación, por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.*

#### *Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias*

*Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.*

#### *Artículo 12. Tutela judicial efectiva*

*1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.*

*2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de*



*este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.*

*3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

#### *Artículo 13. Prueba*

*1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.*

*A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.*

*2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.*

#### *Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos*

*A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:*

*5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo*

#### *Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud*

*3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:*

*c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*

#### *Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas*

*2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*

#### Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

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.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

#### Estatuto de los trabajadores

##### Artículo 4.2.c)

En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

##### Artículo 50

A solicitar la extinción del contrato en los casos:

a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador y menoscabo de su dignidad.

c) Cualquier incumplimiento grave y culpable por el empresario de sus obligaciones contractuales.

Artículo 54

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y el acoso sexuales o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa

### **Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales**

Artículo 14

Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

### **RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.**

Artículo 8

Infracciones muy graves. Son infracciones muy graves en materia de relaciones laborales:

11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

13 bis: El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

#### Artículo 12

Infracciones graves. Son infracciones graves en materia de prevención de riesgos laborales:

7. La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

### Ley reguladora de la jurisdicción social.

#### Artículo 95

3. Cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o acoso, el Juez o Tribunal podrá recabar el dictamen de los organismos públicos competentes.

#### Artículo 96

En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva

y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

*Libro II. Título II. Capítulo XI: De la tutela de los derechos de libertad sindical*

*En este capítulo cuya denominación genérica es “tutela de los derechos de libertad sindical” se regula el procedimiento especial a seguir en los supuestos de violación de los derechos fundamentales incluido el de discriminación por razón de sexo, siendo de especial interés el conocimiento de los siguientes artículos:*

*Artículo 180*

*1. La sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada.*

*En caso afirmativo y previa la declaración de nulidad radical de la conducta del empleador, asociación patronal, Administración Pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, ordenará el cese inmediato del comportamiento antisindical y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera”, que será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el ET.*

*Artículo 181*

*Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos.*

*Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el Juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le correspondiera al trabajador por haber sufrido discriminación, si hubiera discrepancia entre las partes. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.*

## IV. DEFINICIONES

Las conductas discriminatorias, intimidatorias y ofensivas que tienen sus raíces en entornos laborales sexistas, pueden ir desde los requerimientos o proposiciones, chistes, bromas, exhibición de carteles o fotografías con contenido sexista, comportamientos físicos o roces indeseados que suponen una vejación para quien los sufre, hasta el asalto o la agresión sexual.

Los principios de seguridad jurídica y presunción de inocencia obligan a tipificar claramente toda conducta que pueda merecer una sanción, disciplinaria, administrativa o penal, así como establecer medidas preventivas eficaces y cauces de reclamación adecuados.

Convenio 190 OIT; A efectos del presente Convenio la expresión “Violencia y Acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

### **1. Acoso sexual**

Por consiguiente, hay un tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable si:

- la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación de este, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo;
- dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de esta.

La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto de este, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo.

## Tipos de acoso sexual

Existen dos tipos de acoso sexual, denominados por la doctrina y la jurisprudencia de los tribunales como chantaje y acoso sexuales ambiental:

**Chantaje sexual:** Es el acoso sexual producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada, que utilizan la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta como base de decisiones que pueden repercutir sobre el mantenimiento del empleo, la formación, promoción profesional, el salario, etc.

Son por tanto sujetos activos de este tipo de acoso quienes tengan poder para decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior sea el empresario, su representante legal o el personal directivo de la empresa, o que sin serlo pueda influir en las decisiones del superior jerárquico.

**Acoso sexual ambiental:** Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de esta.

A diferencia del chantaje sexual, en el acoso sexual ambiental ya no existe una conexión directa entre requerimiento sexual y la condición de empleo y, por tanto, en este caso, no hay que identificar una consecuencia laboral evidente y negativa como puede ser el despido, traslado, etc. Pero hay que tener en cuenta que un comportamiento de naturaleza sexual afecta generalmente el entorno, el ambiente de trabajo, puede ocasionar un riesgo para la salud de la persona afectada y derivado de ello, puede tener efectos indirectos sobre su empleo.

En este caso son sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo, posean o no superioridad jerárquica, o las terceras personas relacionadas de algún modo con la empresa.

## 2. Acoso por razón de sexo

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

También se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir la discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres.

Tales comportamientos serán considerados como conductas discriminatorias en los siguientes términos:

- **Discriminación Directa:** situación en la que una persona ha sido o puede ser tratada de una manera menos favorable que otra en una situación análoga por razón de sexo.
- **Discriminación Indirecta:** situación en la que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutra puede ocasionar en las mujeres una desventaja particular respecto de los hombres.
- **Orden de Discriminar:** cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- **Represalia Discriminatoria:** cualquier trato adverso que se ejerce hacia una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación o denuncia o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

También se tendrá en cuenta que, según el sujeto activo de acoso, pueden distinguirse tres tipos de acoso:

- **Acoso descendente:** aquel donde el autor o autora del acoso tiene ascendencia o una posición jerárquica superior a la víctima.
- **Acoso ascendente:** aquel donde el autor o autora del acoso se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima.
- **Acoso horizontal:** aquel en el que tanto la víctima como la persona acosadora no tienen relación jerárquica

### Ejemplos de acoso sexual

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:



- a) El contacto físico deliberado y no solicitado (por ejemplo, rozamientos o palmaditas) o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- b) El uso de gestos obscenos.
- c) Las observaciones sugerentes y desagradables, las bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o la trabajadora.
- d) Las invitaciones impúdicas o comprometedoras y las peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas que asocien la contratación, la mejora de las condiciones de trabajo, la promoción y formación del trabajador o trabajadora y la estabilidad en el empleo, a la aceptación de estos favores.
- e) El uso de imágenes en cualquier formato, de contenido pornográfico.
- f) La realización de llamadas telefónicas y el envío de mensajes de texto, cartas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual y carácter ofensivo.
- g) La observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, los vestuarios, etc.
- h) Las agresiones físicas con fines sexuales.
- i) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa un deseo sexual y como consecuencia la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador o trabajadora por razón de su sexo o condición sexual.

### EJEMPLOS DE ACOSO POR RAZON DE SEXO

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- a) El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad.
- b) El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.

- c) Los comentarios directos, o a terceros que establecen estereotipos sexistas (por ejemplo, decirle a una mujer que no se comporta de manera muy femenina, o a un hombre, que no actúa de forma masculina).
- d) Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido asumidas por personas del otro sexo.
- e) La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- f) Cualquier trato desfavorable o adverso con razón del sexo de la persona afectada.

### **3. Acoso moral**

El acoso moral puede definirse como la situación en la que un empleado o grupo de empleados ejercen una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un período de tiempo prolongado, sobre otro empleado o empleados en el lugar de trabajo.

Ello con la finalidad de destruir su reputación, debilitar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus funciones, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Así, incumple la política de la RFEF el empleado, hombre o mujer, que inflija a otro un trato degradante menoscabando su integridad moral, o realizando actos hostiles o degradantes que puedan suponer acoso moral hacia el destinatario.

A modo de ejemplo, se considera acoso moral:

- El comportamiento de alguien que incluya el propósito de violar la dignidad de otra persona en el trabajo, o crear un ambiente hostil, de intimidación, degradante y ofensivo para otra persona.
- El acoso comprende tanto la intimidación intencional obvia o violenta como la no intencional o sutil, como puede ser el uso de apodosos o burlas. Es deber del afectado decidir qué considera ofensivo.

### **4. Acoso racial**

También incumple la política de la RFEF cualquier empleado que discrimine a otro basándose en su raza, origen étnico, nacionalidad,

religión o creencia, género, orientación sexual, estado civil, edad o minusvalía.

A modo de ejemplo, el acoso racial incluye –pero no se limita a las siguientes actuaciones:

- Conductas verbales o físicas de naturaleza racial no deseadas.
- Realización de comentarios racistas.
- Chistes o fotos racistas.

## **5. LGTBI Fobia**

No es más que es el rechazo, miedo, repudio, prejuicio o discriminación hacia mujeres u hombres que se reconocen a sí mismos como LGTBI. El acoso por LGTBI fobia es cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

## **V. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

El presente protocolo tiene como objetivo principal establecer un entorno laboral, personal y ambiental libre de conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en la RFEF. Por tanto, las medidas y procedimientos aprobados se aplicarán a las personas que prestan servicios en la RFEF independientemente del tipo de relación contractual que ostenten (contrato directo, personal subcontratado, personal contratado a través de empresas de trabajo temporal, personal de empresas proveedoras, personal autónomo con contrato mercantil, etc.) y a todas aquellas usuarias de nuestros servicios o instalaciones (clientes, visitantes, etc.).

## **VI. VIGENCIA.**

La duración del presente protocolo será de cuatro años, adquiriendo las partes el compromiso de revisar su funcionamiento y desarrollo al final del periodo.

## VII. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO RACIAL, ACOSO MORAL Y LGTBI FOBIA.

Las personas trabajadoras de la RFEF, y el área de RRHH promoverán a través de la **Comisión de Igualdad**, las medidas necesarias para garantizar un entorno laboral libre de conductas constitutivas de acoso. Sin perjuicio de los futuros acuerdos que se alcancen en esta materia, las partes se comprometen a:

- ❖ Promover la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar las medidas apropiadas para proteger a las trabajadoras y trabajadores de tal conducta.
- ❖ Promover la concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra las personas trabajadoras individuales en el puesto de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar todas las medidas adecuadas para protegerlas de tal conducta.
- ❖ Promover un trato cortés, respetuoso y digno hacia y entre todas las personas de la empresa.

Estableciendo un método que se aplique para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, se aprueban las siguientes acciones:

## VIII. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso. Cualquier persona puede presentar una queja escrita o verbal relativa a estos tipos de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

### 8.1. Denuncia

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o acoso por razón de sexo podrá presentar denuncia verbal o escrita ante la persona delegada de protección, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querrellarse en la vía penal.

Asimismo, podrá presentar denuncia cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras.

La persona competente para la recepción de las denuncias será el delegado de protección en representación de la empresa y de los órganos de representación legal de los trabajadores/as.

Una vez determinada la persona receptora de las denuncias en representación de la empresa, que se denominará delegado/a de protección, su identidad se dará a conocer a todo el personal de la empresa, así como la forma en que se podrá contactar con ella. Se procurará en la medida de lo posible que la persona acordada cuente con formación previa en materia de género. En caso contrario, se le procurarán medios o instrumentos, así como tiempo dentro de la jornada de trabajo para adquirir dicha formación.

La persona delegada de protección deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

Una vez recibida la denuncia, y confirmada su verosimilitud, El delegado/a de protección recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima.

## **8.2. Medidas cautelares**

Una vez presentada la denuncia formal, la persona delegada de protección comunicará de forma confidencial la situación a la Dirección de la empresa para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares.

La presentación de la denuncia implicará que la empresa deberá abrir inmediatamente las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas.

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 y deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria.

En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la persona denunciante quien tendrá la opción de decidir a quién se debe aplicar de manera cautelar el cambio de puesto.

### **8.3. Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso**

El personal RFEF y la dirección han consensuado designar una Comisión Instructora Permanente para los expedientes de acoso sexual o por razón de sexo.

La comisión está formada por tres personas externas al entorno RFEF, con formación específica (psicólogo, licenciado en derecho, trabajador social o similar)

Se informará al órgano de prevención de riesgos laborales de este protocolo, y de la existencia de la Comisión.

La instrucción se hará en todo caso por personas ajenas al entorno en que se produce el conflicto a tratar, como unidad o departamento y que no tengan relación personal o familiar con las personas implicadas en el proceso, utilizando la figura del miembro suplente si fuera necesario.

Al tiempo que se adoptan las medidas cautelares, la Dirección convocará con carácter urgente a la CI, que será el órgano encargado de tramitar el procedimiento.

La empresa pondrá a disposición de la CI cuantos recursos personales, materiales y económicos sean necesarios para su correcto funcionamiento.

La CI contará para su ejercicio con una Secretaría, que la ostentará la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente de investigación, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. Será necesariamente un miembro de la Comisión Instructora.

### **8.4. Expediente**

La CI abrirá el correspondiente "Expediente de Investigación por presunto acoso". Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la CI, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la CI será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y a todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere deban personarse,

incluida la persona designada por las personas trabajadoras del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de su elección.

De todas las testificales se levantará acta firmada por todas las personas asistentes.

La Comisión de Instrucción podrá proponer durante la fase de instrucción de una denuncia o reclamación, otras medidas cautelares adicionales a las establecidas inicialmente por la Dirección. Las medidas cautelares a adoptar pueden ir desde la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, así como la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo, sección o departamento, movilidad funcional o cualquier medida que se estime oportuna y proporcionada a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer un menoscabo a la víctima.

## 8.5. Resolución

El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de veinte días naturales máximo, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad de la CI.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración, por parte de la CI, de un informe de conclusiones que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime. En dicho informe se adoptará la Resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”, y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada “autor/a de conducta constitutiva de acoso”, o “no autor/a de conducta constitutiva de acoso”.

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de RRHH para la toma de la decisión final:

- Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la

persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

- Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante, el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultará procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la CI.

La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la CI en el plazo de 24 horas. En el mismo plazo, se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la Comisión de Igualdad o en su defecto, a la RLT del centro de trabajo de las personas afectadas.

#### **8.6. 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:

- a. La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- b. Existan dos o más víctimas.
- c. Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- d. La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- e. La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- f. El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- g. El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- h. El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
- i. 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.



j. Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en período de prueba e incluso como becario o becaria en prácticas de la víctima

## 8.7. Garantías

El expediente de investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, imparcialidad, contradicción, confidencialidad e igualdad.

**Confidencialidad y Anonimato:** Según la Ley Orgánica Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del Expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.

Desde el inicio, el Expediente de Investigación por causa de presunto acoso estará bajo secreto de sumario y sólo tendrán acceso a él los miembros de la CI. Si dicha Comisión lo estima oportuno, se levantará total o parcialmente el secreto de sumario dando acceso puntual al expediente a las personas que, con carácter excepcional y estrictamente necesario, deban estar informadas. A estos efectos, todas las personas que accedan al expediente serán advertidas expresamente de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad y sigilo. La consulta del expediente se realizará siempre en presencia de la CI, que dejará constancia de estos hechos en el propio Expediente de Instrucción, quedando estas personas debidamente identificadas, así como la fecha y la hora a las que accedieron al expediente.

Las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el Compromiso de Confidencialidad.

**Respecto a los derechos de las partes:** La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Durante el proceso se ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

**Imparcialidad y contradicción:** Durante el proceso se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

**Confidencialidad y anonimato:** Las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

**Sigilo:** Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

**Restitución de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe proceder a la restitución de sus condiciones laborales anteriores, si la víctima así lo solicita

**Protección a la salud de las víctimas:** La Dirección de la empresa debe actuar de oficio, a instancia de la Comisión de Atención al Acoso, o a instancia de la víctima, para adoptar las medidas que se estimen pertinentes para garantizar el derecho de protección de la salud de las trabajadoras y trabajadores afectados. Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden ser el apoyo psicológico o médico

**Seguimiento de resoluciones:** La Dirección, la Comisión de Igualdad o en su defecto, la persona elegida por los Trabajadores y las Trabajadoras y la CI deberán supervisar la situación posterior para asegurar que el acoso ha cesado.

**Garantías jurídicas.** Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en este protocolo y acreditada la existencia de acoso, la empresa debe prestar asistencia jurídica a la víctima en los casos en que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla que hubieran intervenido en el proceso.

**Prohibición de represalias:** Las personas trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, quienes planteen una denuncia en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso de investigación, sea facilitando información o interviniendo como testigos, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria. Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio de las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier trabajador o trabajadora.

## IX COORDINACIÓN EMPRESARIAL Y PERSONAL EXTERNO

Cuando la persona denunciante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de la RFEF pero sea/n usuaria/s de servicios o instalaciones de la federación o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con la/s empresa/s implicada/s, siguiendo las siguientes pautas en función de cada caso:

### **a) Persona denunciante no es trabajadora de la RFEF, pero sí la persona denunciada.**

De acuerdo con el procedimiento de denuncia, cualquier persona que se considere víctima de acoso o quien tenga conocimiento de un caso de acoso lo pondrá en conocimiento de la RFEF. Una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada:

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- De la resolución final.

Además, a través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la Comisión Instructora. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución de la CI.

En caso de que quede constatado el acoso, la Dirección adoptará las medidas necesarias para revertir la situación y con este fin, se dará traslado de la resolución final del expediente a la empresa a la que pertenece la víctima del acoso.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

## **b) Persona denunciante es trabajadora de la RFEF, pero no la persona denunciada.**

La denuncia se presentará ante la compañía por el procedimiento descrito en este protocolo. Si la persona denunciada es trabajadora de una empresa proveedora o cliente, una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada:

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- De la resolución final

Las medidas cautelares que impliquen cambio de puesto o de condiciones de trabajo de la persona denunciada serán propuestas a la empresa a la que pertenece y serán informadas a la CI con el fin de quedar recogidas en el informe de resolución final. En caso de que la empresa implicada no responda o decida no aplicar medidas cautelares, se propondrá a la persona denunciante la posibilidad de que las medidas cautelares recaigan sobre ella, con el fin de evitar la continuación del supuesto acoso. En todo caso, serán aceptadas de manera voluntaria o no se aplicarán.

A través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la Comisión Instructora. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución de la CI.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

## **c) Ni la persona denunciante ni la denunciada trabajan en la RFEF.**

Tanto el personal subcontratado como las personas usuarias de servicios prestados por la compañía pueden verse implicadas en situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. En estos casos, la denuncia dará apertura de un expediente por parte de la propia Dirección, que será informado a la Comisión de Igualdad.

Se adoptarán las medidas cautelares que se estimen oportunas o, de no ser posible su aplicación por no ser las implicadas personas empleadas directamente por la compañía, se realizará la propuesta de medidas cautelares a las empresas implicadas.

En estos casos la Dirección se pondrá a disposición de las empresas con el fin de que investiguen los hechos y resuelvan con la mayor celeridad posible. Se solicitará de dichas empresas información sobre sus resoluciones, con el fin de realizar un seguimiento y finalmente cerrar el expediente. El cierre del expediente y las medidas adoptadas por todas las empresas implicadas serán informados a la Comisión de Igualdad.

## Anexo I

### MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO POR SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

<b>SOLICITANTE</b> (marcar)	
-Persona afectada	
Recursos Humanos	
Representante de las personas Trabajadoras	
Otros/as	
<b>TIPO DE ACOSO</b> (marcar)	
Orientación sexual	
Identidad/	
Expresión de género	
Sin especificar	
<b>DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA</b>	
Nombre y apellidos;	
DNI/NIE	
Sexo;	
Teléfono de contacto	
Correo electrónico	
<b>DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA</b>	
Centro de trabajo	
-Puesto de trabajo	
<b>POSIBLES TESTIGOS</b>	
-Nombre y apellidos	
Puesto en la empresa	
<b>DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS</b>	
(Detallar personas implicada, tipos de conductas, fechas y lugares en que se produjeron las conductas. continúe en caso de necesitar más espacio al dorso)	
SOLICITUD	
Solicito el inicio del Protocolo	
LOCALIDAD Y FECHA	
FIRMA DE LA PERSONA SOLICITANTE	