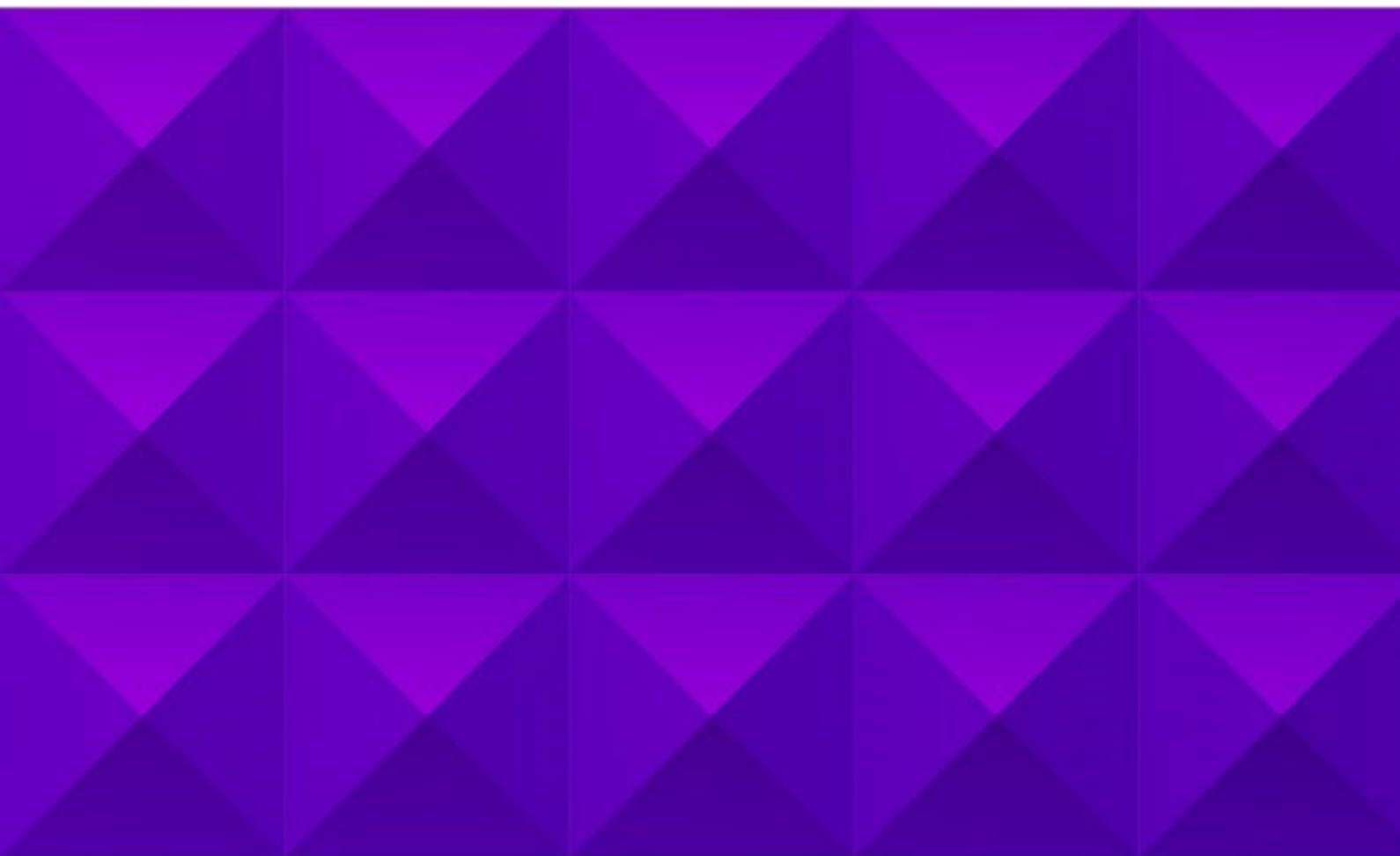


# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO



**COOPERACIÓN**  
AL DESARROLLO



# Índice

1. Compromiso Cooperera - Cooperación Al Desarrollo en la gestión del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.
2. Características y etapas del protocolo de prevención y erradicación del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.
  - 2.1. La tutela preventiva frente al acoso.
    - 2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo.
    - 2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo.
      - 2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso laboral.
      - 2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo
  - 2.2. El procedimiento de actuación.
  - 2.3. Designación de la comisión instructora para los casos de acoso
  - 2.4. El Inicio del procedimiento: La Queja o Denuncia
    - 2.5. La Fase Preliminar o procedimiento dialogado.
    - 2.6. El expediente informativo
    - 2.7. La resolución del expediente de acoso
    - 2.8. Seguimiento
3. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor
4. Prevención y tratamiento de las situaciones de acoso moral, acoso laboral, discriminación ilícita, y otras conductas inapropiadas en el trabajo
5. Modelo de queja o denuncia
6. Protección de Datos de carácter personal.
7. Adhesión y firma.

# 1. Compromiso de Cooperera - Cooperación Al Desarrollo, en la gestión del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.

Con el presente protocolo, Cooperera - Cooperación Al Desarrollo manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, Cooperera - Cooperación Al Desarrollo quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, Cooperera - Cooperación Al Desarrollo asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, en el caso de que estas tengan que realizar sus tareas en las instalaciones de estas otras, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en Cooperera - Cooperación Al Desarrollo. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedará fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, Cooperera - Cooperación Al Desarrollo no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo que pudieran producirse durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

*Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y al acoso por razón de sexo.*

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.

- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) En el ámbito digital y en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Asimismo, el protocolo se adecua a lo previsto en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, y más concretamente a lo dispuesto en su artículo 12, que incluye la prevención de dichas conductas en el ámbito digital.

Al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo Cooperación Al Desarrollo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – (sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa), como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

El presente Protocolo sustituye en su totalidad al que pudiera existir hasta la fecha.

Firmado: La Dirección de la Empresa

## **2. Características y etapas del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razones de sexo.**

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, Cooper - Cooperación Al Desarrollo implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado mencionado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y del acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso

## 2.1. La tutela preventiva frente al acoso.

### 2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo

Cooper - Cooperación Al Desarrollo formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en cualquiera de los centros de trabajo de Cooper - Cooperación Al Desarrollo.

*Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y al acoso por razón de sexo.*

Al implantar este procedimiento, Cooper - Cooperación Al Desarrollo asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización, incluyendo el ámbito digital.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad o la prohibición de

discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc., pero, aun con ello, será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y por ello es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de la Empresa no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La Empresa sancionará, tanto a quien incurra en una conducta ofensiva, como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la Empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos Coopera - Cooperación Al Desarrollo, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de activar este protocolo mediante queja o denuncia, como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, Coopera - Cooperación Al Desarrollo sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

## 2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

### 2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso laboral

#### **Definición de acoso sexual**

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

#### - Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

#### - Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

#### - Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

### **Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual**

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

### **Acoso sexual ambiental**

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la Empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

## **2.1.2.2.-Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

### **Definición de acoso por razón de sexo**

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### **Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.**

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por ésta como tal.

- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que, a consecuencia de la discriminación social, se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando éstos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso por razón de sexo los siguientes comportamientos:

1. Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
2. Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
3. Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo.
4. Gestos obscenos.
5. Contacto físico innecesario, rozamientos.
6. Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
7. Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).
8. Agresiones físicas con fines sexuales.

9. 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.

### **Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

### **Ataques con medidas organizativas**

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc

### **Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria**

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.

7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

#### **Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima**

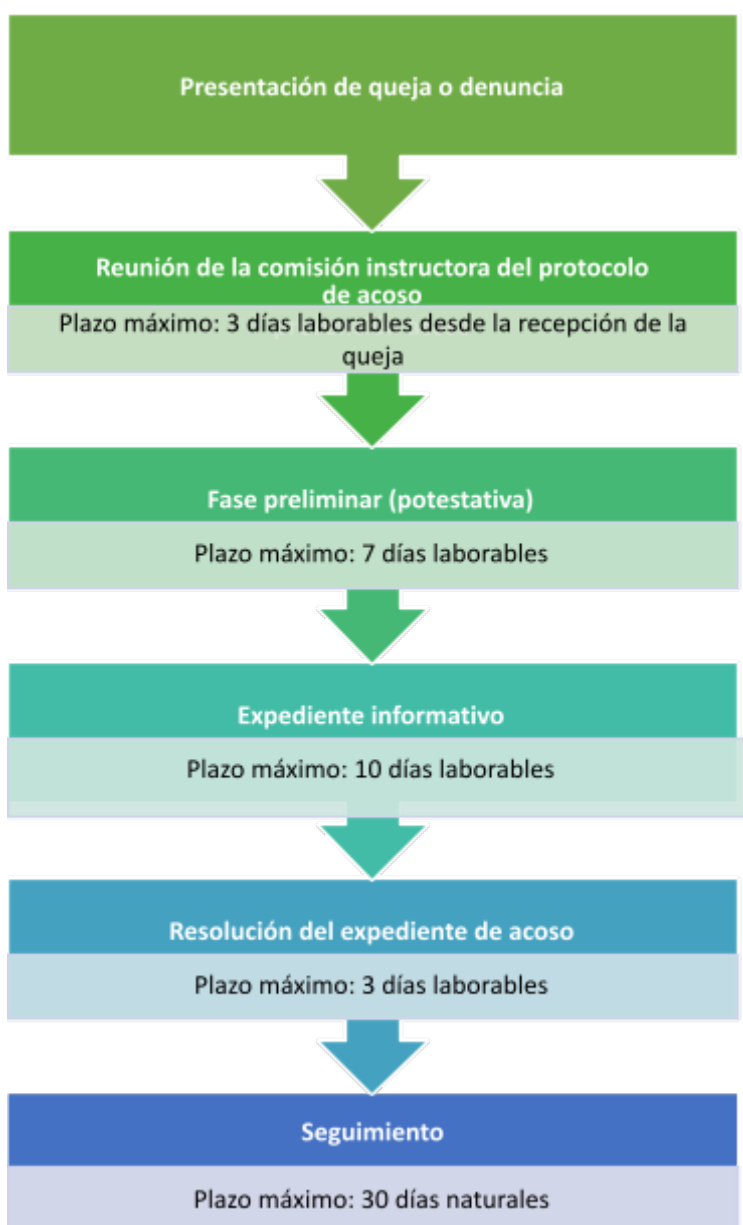
1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

#### **Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional**

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

## **2.2. El procedimiento de actuación.**

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



## 2.3. Designación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo formada por 2 personas<sup>1</sup>:

<sup>1</sup> En aras a preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión instructora esté integrada por 3 personas, con un máximo de 5 en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, un/a técnico/a de igualdad de la empresa y/o un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización. En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

D Luis Miguel Belvis Andrés  
D<sup>a</sup> Marimar Bañares Valladolid

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrán actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares las siguientes personas:

D Francisco Viana Santos

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas de plantilla.

El mandato de los miembros de la Comisión tendrá una vigencia de cuatro años. Las personas que forman esta Comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva con los principios de imparcialidad respecto de las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. También deberá abstenerse de actuar la persona que forme parte de la Comisión y que, a su vez, sea parte perjudicada o denunciada en el proceso. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas como miembro/s activo/s de la Comisión.

Adicionalmente, esta Comisión, ya sea por acuerdo propio o a solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que la/s acompañe/n en la instrucción del procedimiento.

Esta Comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la Comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

## 2.4. El Inicio del procedimiento: La Queja o Denuncia

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso y/o discriminación ilícita en los términos definidos en el anterior apartado 2.2. de este Protocolo podrá, a su elección, poner los hechos en conocimiento de:

1. La Dirección de LA EMPRESA, o bien,
2. De cualquier miembro de la Comisión Instructora o de cualquier Representante Legal de la plantilla.
3. De Marimar Bañares Valladolid, persona nombrada como encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este Protocolo, puedan interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las denuncias serán secretas y podrán ser anónimas. Cooperación Al Desarrollo garantizará a las partes afectadas la confidencialidad y privacidad de todas las actuaciones, salvo en la medida en que sea estrictamente necesario revelar aspectos de estas para la adopción de medidas disciplinarias o la Empresa sea requerida para facilitarla a las autoridades judiciales y administrativas competentes. Además, las denuncias deberán formularse necesariamente por escrito y, excepto en el supuesto de las denuncias anónimas, ser firmadas por la/s persona/s denunciante/s, a cuyo efecto, para facilitar su cumplimentación, se pone a disposición de la plantilla el formulario que se adjunta al final del Protocolo como documento Anexo.

Las actuaciones de instrucción darán comienzo tras la presentación de la denuncia escrita.

También podrá presentar denuncias cualquier persona que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esa naturaleza.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, y dar cobertura a todas las personas trabajadoras de la Empresa, la denuncia podrá ser presentada:

- Por correo ordinario a la dirección de la Empresa sita en Calle Ibañez De Bilbao 4 Piso 5ab y en atención a Marimar Bañares Valladolid.
- Por correo electrónico: [marimar@cooperaong.org](mailto:marimar@cooperaong.org)
- De forma presencial ante la Dirección de la Empresa, de cualquier miembro de la Comisión Instructora, de cualquier Representante Legal de la plantilla si los hubiera o de Doña Marimar Bañares Valladolid

En todo caso, a esta comunicación solo tendrá acceso la persona encargada de tramitar la queja que es Doña Marimar Bañares Valladolid, quién dará traslado de la misma a las personas que integran la Comisión instructora, cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta y/o anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja en cualquiera de los medios indicados anteriormente. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Por el contrario, no se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente Protocolo:

- Las denuncias verbales no ratificadas por escrito, sin perjuicio de que Cooperación Al Desarrollo lleve a cabo las pertinentes diligencias de averiguación para confirmar o descartar su veracidad.
- Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

Para dar trámite a las denuncias se exigirá conocer:

1. Los datos de la persona que supuestamente está sufriendo acoso y/o discriminación ilícita.
2. Descripción de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes que se solicitan en el formulario de denuncia que se adjunta como Anexo al final de este Protocolo.
3. Identificación de la/s persona/s denunciada/s.

Una vez recibida la denuncia se acusará inmediatamente recibo de la misma y se designará como persona instructora a la designada por la Comisión para que lleve a cabo las diligencias instrucción necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

Tanto la persona denunciante, como la persona denunciada, podrán ser asistidas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora de su confianza, si así lo interesan.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a las personas que intervienen y practicándose cuantas diligencias estime necesarias la persona Instructora con objeto de dilucidar la veracidad de los hechos denunciados.

Cuando la persona denunciante sea distinta de la que presuntamente esté sufriendo una situación de acoso y/o discriminación ilícita, será necesario que la presunta víctima sea requerida en ese primer momento por la persona Instructora para analizar los hechos denunciados y ratificar o no la denuncia presentada por el/la denunciante.

En supuestos de denuncia de acoso sexual la persona afectada podrá solicitar que el/la Instructor/a sea una persona de su mismo sexo.

En cualquier caso, las personas trabajadoras deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el presente protocolo, garantizando Cooperación - Cooperación Al Desarrollo la total protección de las personas alertadoras contra todo tipo de represalias por ello.

## 2.5. La Fase Preliminar o procedimiento dialogado.

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso e intentar y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la Comisión instructora entrevistará, de forma personal o telemática según el caso, a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento dialogado o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la Comisión instructora. En ese plazo, la Comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, por lo que sólo podrán tener acceso a él los miembros de la Comisión, protegiéndose la dignidad y la intimidad de las personas afectadas.

No obstante, lo anterior, la Comisión instructora, en función de la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la Comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la Dirección de la Empresa.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, y a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad si lo hubiera, quienes deberán guardar reserva y sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se facilitarán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

## 2.6. El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar, o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La Comisión instructora realizará una investigación en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas por la Comisión deberán colaborar con la mayor probidad y diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión instructora, la Dirección de Cooperación - Cooperación Al Desarrollo adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la Dirección de la Empresa separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar reserva y sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

La Comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa quedará también obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto de todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la Comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de

abstención y recusación que las personas integrantes de la propia Comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la Comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas, concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta la Comisión instructora instará a la Empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso sexual o por razón de sexo, la Comisión lo hará constar en el acta.

Si, aun no existiendo acoso, se constata la existencia de alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la Dirección de Cooperación - Cooperación Al Desarrollo a adoptar las medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la Comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

En definitiva, todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la Comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

## 2.7. La resolución del expediente de acoso

La Dirección de Cooperación - Cooperación Al Desarrollo, una vez recibidas las conclusiones de la Comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito

a la persona presuntamente víctima, a la persona denunciada, y a la Comisión instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad si lo hubiera, y a la/s persona/s responsable/s de prevención de riesgos laborales. Al objeto de garantizar la confidencialidad, en estas comunicaciones no se facilitarán datos personales, sino que se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados, la Dirección de Cooperación - Cooperación Al Desarrollo procederá a:

1. Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
2. Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión instructora. A modo ejemplificativo pueden señalarse, entre las decisiones que puede adoptar la Empresa, las siguientes:
  - A. Separar físicamente a la presunta persona agresora de la presunta víctima mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la Empresa.
  - B. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona acosadora/agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación en la Empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de Trabajadores.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona acosadora/agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación;
2. La suspensión de empleo y sueldo; 3. La limitación temporal para ascender;
4. El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección de Cooperación - Cooperación Al Desarrollo mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore, si es una suspensión, o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación, pero, en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la Empresa.

La Dirección de Cooperación - Cooperación Al Desarrollo adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización, llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- A. Evaluación de los riesgos psicosociales en la Empresa.
- B. Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- C. Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- D. Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- E. Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- F. Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- G. Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la Empresa

## 2.8. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre el cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose, y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la Dirección de la Empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la/s persona/s responsable/s de prevención de riesgos laborales, y a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad si lo hubiera, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

### **3. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor**

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha de su firma, manteniéndose vigente de manera indefinida, y formará parte del Diagnóstico de situación previo al I Plan de Igualdad si lo hubiera, y será comunicado a la plantilla de la Empresa, a través de envío por correo electrónico.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el Plan de Igualdad en el que se integra.

**IMPORTANTE:** El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar los hechos en cualquier momento ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante las jurisdicciones civil, laboral o penal.

### **4. Prevención y tratamiento de las situaciones de acoso moral, acoso laboral, discriminación ilícita, y otras conductas inapropiadas en el trabajo.**

El contenido del presente protocolo será extensible no solo a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, si no también ante situaciones de acoso moral, acoso laboral, discriminación ilícita, y otras conductas inapropiadas en el trabajo.

Es por ello por lo que describimos a continuación lo que se considera para Cooperación - Cooperación Al Desarrollo:

#### **Acoso.**

Lo constituye toda acción impuesta sin reciprocidad, inesperada y no bien recibida, frecuente y repetitiva que puede tener un efecto dañino en la persona acosada. La situación de acoso crea un entorno intimidatorio, hostil y humillante para quien lo sufre y puede afectar a la seguridad, salud y a la integridad física y moral de la persona.

Se habla de acoso horizontal cuando la víctima y la persona agresora se encuentran en un mismo nivel jerárquico en la empresa.

Se habla de acoso vertical cuando la víctima y la persona agresora se encuentran en distinto nivel jerárquico en la empresa, pudiendo ser ésta a su vez descendente, cuando la persona agresora desempeña un cargo superior al de la víctima, o ascendente cuando la persona agresora desempeña un cargo inferior al de la víctima.

### **Acoso Laboral.**

La expresión genérica acoso laboral alcanza toda conducta, actitud o acción que, realizada por una persona o grupo de personas con una cierta reiteración pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual, por razón de sexo o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

### **Acoso Moral.**

Se considera acoso moral o mobbing aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, menoscabar su reputación, minar su autoestima, perturbar al ejercicio de sus labores, y degradar deliberadamente sus condiciones de trabajo, produciéndole un daño progresivo y continuo a su dignidad que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

El acoso moral entraña la existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y/o personal de la persona trabajadora, dentro de un plan preconcebido para generar un resultado lesivo que produzca una actitud de rechazo a cualquier persona mínimamente sensata y razonable. Puede dirigirse frente a un/a trabajador/a subordinado/a (acoso descendente), aunque también puede ser contra otros compañeros de trabajo (acoso horizontal) o incluso contra un superior/a jerárquico/a (acoso ascendente).

Los elementos configuradores de las conductas de acoso psicológico se pueden resumir en:

- Intención de dañar.

- Persistencia en el tiempo.
- Vulneración de los derechos fundamentales de la persona acosada.

### **Discriminación Ilícita.**

Conductas vulneradoras de condiciones laborales de las personas trabajadoras que den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición social, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español, así como las órdenes y decisiones empresariales y de sus mandos de discriminar, y actos de discriminación de personas trabajadoras frente a otras.

Definiciones de discriminación introducidas por la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación:

#### **1. Discriminación directa e indirecta.**

La discriminación directa es la situación en la que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de nacionalidad, ser menor o mayor de edad o disfrutar o no de residencia legal, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genérica a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.

La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por las razones o causas relacionadas en el párrafo anterior.

#### **2. Discriminación por asociación.**

Cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurre alguna de las causas descritas para la discriminación directa o indirecta es objeto de trato discriminatorio.

#### **3. Discriminación por error.**

Aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

#### **4. Discriminación múltiple e intersectorial.**

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las descritas para la discriminación directa o indirecta.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.

#### **5. Acoso discriminatorio.**

Lo constituye cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación directa o indirecta con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

#### **6. Inducción, orden o instrucción de discriminar.**

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas constitutivas de discriminación directa e indirecta. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

## **OTRAS CONDUCTAS INAPROPIADAS EN EL TRABAJO.**

El art. 17 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, incluye también las decisiones que supongan un trato desfavorable de los trabajadores y trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada a la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento de sus derechos.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se describen a continuación algunas conductas inapropiadas en el trabajo:

#### **Ataques con medidas organizativas:**

*Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y al acoso por razón de sexo.*

- A. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- B. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona
- C. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- D. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- E. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- F. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- G. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- H. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- I. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- J. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

**Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria:**

- A. Cambiar la ubicación de la persona, separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- B. Ignorar la presencia de la persona.
- C. No dirigir la palabra a la persona.
- D. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- E. No permitir que la persona se exprese.
- F. Evitar todo contacto visual.

- G. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

**Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima: A.**

- A. Amenazas y agresiones físicas.
- B. Amenazas verbales o por escrito.
- C. Gritos y/o insultos.
- D. Llamadas telefónicas atemorizantes.
- E. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- F. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona. G. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- H. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

**Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:**

- A. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- B. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- C. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- D. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

## **5. Modelo de queja o denuncia**

I. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso:   
Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:  
Apellidos:  
DNI:  
Puesto:  
Tipo contrato/Vinculación laboral:  
Teléfono:  
Email:  
Domicilio a efectos de notificaciones

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:  
Grupo/categoría profesional o puesto:  
Centro de trabajo:  
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

*Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y al acoso por razón de sexo.*

En caso de que haya testigos, indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuáles):

## VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada\*:

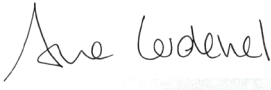


\*En caso de querer presentar la denuncia de forma anónima, no será necesaria la firma de la persona que denuncia, en caso de ser distinta de la persona acosada.

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa Coopera - Cooperación Al Desarrollo. Protección de Datos de carácter personal. El tratamiento de la información personal generada en los procedimientos regulados por este Protocolo se regirá por lo establecido en el Reglamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 y Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

## 6. Adhesión y firma.

Con fecha de hoy, 6 de marzo de 2025, en Bilbao, se acuerdan los términos aquí negociados y expuestos por las personas que forman parte de la Representación Legal de la Plantilla y, en representación de la Empresa, por el Gerente/Administrador/Apoderado de la misma, firmantes del presente documento:

**En representación de la Empresa:**

Luis Miguel Belvis Andrés, Francisco Viana Santos, Ana Cardenal Carro		  
<b>En representación de la plantilla:</b>		
Marimar Bañares Valladolid	