



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E
INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL,
SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN
SEXUAL Y CONDUCTAS DE VIOLENCIA SEXUAL**

FEDERACION TENIS TAULA COMUNITAT VALENCIANA

APROBACIÓN DEL PROTOCOLO	
Redactado por	ANTEA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES S.L.
Fecha	30/07/2024
Aprobado por	Mónica Hortal Foronda
Firma	

ÍNDICE

1. PREÁMBULO
 2. OBJETO
 3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISO
 4. AMBITO DE APLICACIÓN
 5. DEFINICIONES
 6. ADOPCIÓN DE UN CÓDIGO DE CONDUCTA
 7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
 8. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO
 9. PUESTA EN MARCHA, IMPLANTACIÓN Y REVISIONES
- ANEXOS

1. PREÁMBULO

Toda persona tiene derecho a ser tratada con la dignidad y con el respeto inherente a su condición humana. Desde la empresa se declara expresamente que el acoso laboral y el acoso sexual o por razón de sexo y/o por orientación sexual e identidad y expresión de género constituyen graves violaciones a estos derechos fundamentales. Estas conductas transgreden el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, independientemente de la forma de expresar su sexualidad y su género, por lo que resultan totalmente inaceptables y no serán toleradas en ningún caso.

El acoso en todas sus vertientes supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los Art. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los Art. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores (y el Estatuto Básico del Empleado Público), los Art. 7 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (y la Ley 4/2005 de la C.A.V. sobre Igualdad), el art. 14 de la Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el art. 12.1 de la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

En esta línea, el artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral. Asimismo, el artículo 48 de la mencionada ley amplía estas disposiciones al establecer la obligación de las empresas de fomentar condiciones laborales que impidan la comisión de delitos y otras conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, haciendo hincapié especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tanto en el ámbito presencial como en el digital. Se deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En consecuencia, la empresa compromete a realizar todas las acciones necesarias para evitar la realización de conductas de acoso, discriminación y/o conductas de violencia sexual en el ámbito de su organización, adoptando al respecto las medidas necesarias y oportunas.

Adicionalmente al acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, desde la empresa se manifiesta el rechazo a todo tipo de conductas constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, con el fin de asegurar que todas las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI+ disfruten de un entorno de trabajo donde prime el principio de igualdad y de no discriminación.

La implantación de este protocolo se considera necesaria para prevenir y evitar de forma eficaz y ordenada este tipo de conductas y el mismo se inspira en una serie de principios y normas generales que en él se detallan. Por tanto, este protocolo tiene una naturaleza preventiva, y en el caso de que se verifique que las conductas descritas puedan haberse producido de forma efectiva, el procedimiento ha de finalizar en este punto para dar paso a un procedimiento de tipo disciplinario dirigido contra la persona o personas que han cometido esa conducta, que ofrezca todas las garantías legales.

2. OBJETO

El objeto de este documento es establecer un procedimiento de actuación a seguir ante conductas que puedan suponer acoso laboral, sexual o por razones de sexo, orientación sexual y conductas discriminatorias y de violencia sexual en el espacio laboral de esta empresa. Como objetivos específicos, se establecen los siguientes:

- a) Informar, formar y sensibilizar al personal en materia de acoso laboral, discriminatorio, sexual y por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad y expresión de género, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.
- b) Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- c) Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas.
- d) Erradicar el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.
- e) Establecer un procedimiento de actuación a seguir ante las conductas descritas en el espacio laboral de esta empresa. La tramitación del procedimiento establecido, no impedirá en ningún caso la iniciación, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISO

Tanto la Constitución Española, como la Normativa de la Unión Europea y la Legislación Laboral Española garantizan el derecho a la dignidad e integridad física y moral de las personas y a la no discriminación por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género. Además, disponen también de medidas eficaces para actuar contra los acosos en cualquiera de sus manifestaciones.

La dirección de la empresa manifiesta su compromiso de hacer frente a este problema, confeccionando y aplicando una política empresarial que garantice un entorno laboral en el que el acoso, de cualquier tipo, sea no deseable e inaceptable, conforme a los siguientes principios:

-La empresa, al redactar y firmar este documento se compromete a proteger la dignidad de las personas y la creación y mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del mismo como vía de solución para los casos de acoso de todo tipo, en el sentido de mostrar su implicación y compromiso en la erradicación del acoso, en la que se prohíba el acoso sexual, defendiendo el derecho de todas las personas trabajadoras a ser tratadas con dignidad, manifestando que las conductas de acoso ni se permitirán ni perdonarán y explicitando el derecho a la comunicación y denuncia de los trabajadores/as cuando ocurran.

-Todas las personas que desarrollen su actividad en la empresa tienen derecho a ser tratadas con dignidad y respeto, sin que sea tolerable ningún tipo de discriminación laboral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual o por identidad y expresión de género. Para ello, la empresa se compromete a garantizar un entorno laboral saludable, donde se persigan las conductas que puedan resultar dañinas para dichos valores.

-La empresa rechaza todo tipo de acoso, sin atender quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cual sea su posición en la organización, garantizando el derecho del personal a recibir un trato respetuoso y digno, así como el derecho a la presunción de inocencia de todas las personas implicadas.

-La empresa rechaza cualquier conducta incidente o del tipo que sea que pueda promover o promueva conductas de delito sexual, dentro del ámbito de la organización.

-La empresa promoverá una cultura de prevención contra el acoso laboral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual o por identidad y expresión de género a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para todo su personal.

-Se denunciará, investigará, mediará y sancionará, en su caso, conforme a lo previsto en este Protocolo y en la normativa correspondiente, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso laboral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual o por identidad y expresión de género, aplicando el procedimiento específico aquí establecido que responda a los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, con el consiguiente deber de sigilo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.

-La empresa apoyará y asesorará a las presuntas víctimas de acoso laboral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual o por identidad y expresión de género y/o violencia sexual.

-Toda la información a que hace referencia este Protocolo, se manejará de manera que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo se aplicará a todo el personal de la empresa sin ninguna distinción ni por su forma de vinculación al mismo, ni por la duración de la misma.

Si el acoso laboral y/o violencia sexual se produjese entre personas trabajadoras de esta empresa y de una empresa externa que actúen en el mismo lugar o centro de trabajo, se aplicará el procedimiento recogido en este documento, si bien, la adopción de medidas se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas, de conformidad con el Art. 24.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El ámbito del acoso y/o violencia sexual, en cualquiera de sus modalidades, será el centro o centros de trabajo; en consecuencia, si se produjera fuera del mismo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo.

5. DEFINICIONES

a) Acoso Laboral

Según el diccionario de la Real Academia Española “acoso” es la acción y el efecto de acosar y contempla tres acepciones: la primera es el “acoso laboral”, que se define como la “práctica ejercida en el ámbito del trabajo y consiste en someter a un empleado a presión psicológica para provocar su marginación”; la segunda es el “acoso moral”, que se identifica con el “acoso psicológico” que es la “práctica ejercida en las relaciones personales, consistente en dispensar un trato vejatorio y descalificador a una persona con el fin de desestabilizarla psíquicamente”; la última acepción es la de “acoso sexual”, esto es, el “acoso que tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza abusa de su posición de superioridad sobre quien lo sufre”. De la lectura del Diccionario se puede sacar la conclusión de que “laboral”, “moral/psicológico” y “sexual” son tres adjetivos que caracterizan a tres procesos separados de acoso. Sin embargo, las relaciones que existen entre las tres modalidades son mucho más estrechas, de forma que más que separarse, se solapan.

Por tanto, el acoso laboral, se puede definir como un proceso en el que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de una manera sistemática y de forma prolongada sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesional, personal o expulsarle de la organización.

El acoso laboral puede obedecer a motivos laborales o extralaborales, pero se ha de realizar en el lugar de trabajo o si se realiza en otro lugar, sea como consecuencia de la relación laboral.

En la definición de acoso laboral podemos observar dos formas distintas de manifestarse o realizarse, que influyen a la hora de realizar su detección, evaluación, afrontamiento, tratamiento y erradicación:

1. Conductas de Acoso: que comprenden todos aquellos actos y conductas, que puedan considerarse como vejatorios, discriminatorios, humillantes, degradantes, intimidatorios, ofensivos, violentos, o intrusiones en la vida privada.

2. Proceso de Acoso: agresiones repetidas o persistentes, perpetradas por una o más personas, de forma verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo; que tiene como consecuencias la vejación, humillación, menosprecio, degradación, coacción o discriminación de una persona.

Acoso Moral o “acoso psicológico”

En el ámbito de la legislación laboral contamos con una definición legal de acoso moral, aunque se refiriere parcialmente al acoso moral que se practica con un móvil discriminatorio.

El Art. 28.1.d) de la Ley 62/2003 define el acoso como “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

Siguiendo el tenor literal de estas definiciones, la conducta general de acoso moral en el trabajo sería “cualquier comportamiento realizado con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”

Se trata de un proceso de violencia psicológica que evoluciona gradualmente y en el que se incluyen conductas y actividades dirigidas contra la/s víctima/s y que se encuentran relacionadas con:

- La negación o limitación de comunicarse adecuadamente.
- Ataques para reducir la posibilidad de relacionarse y lograr su aislamiento social.
- Ataques contra su trabajo y desempeño profesional.
- Ataques contra su reputación profesional e individual e intromisiones en su vida privada.
- El uso de la agresión verbal, sexual o física.

Clasificación de las conductas de acoso laboral

Los comportamientos de acoso que a continuación se exponen constituyen conductas psicológicamente agresivas y, por lo tanto, factores de riesgo ya que pueden causar, permitir, facilitar o desencadenar el síndrome. Debe existir un elemento subjetivo de intencionalidad de destrucción de la víctima, atacar a su dignidad personal y profesional. También deber ser un comportamiento repetitivo y sistemático. Podemos clasificar las conductas y procesos de acoso laboral de la siguiente manera:

1. Ataques a las víctimas con medidas organizacionales:

- El/la superior restringe a las personas las posibilidades de hablar sin causa justificada.
- Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros sin causa justificada y/o intencionadamente.
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada sin causa justificada
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Cuestionar las decisiones de una persona, sin causa justificada e intencionadamente.
- Asignar tareas degradantes.
- Asignar tareas con datos erróneos intencionadamente

2. Ataques a las relaciones sociales de la víctima:

- Restringir a los/as compañeros/as la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con la víctima a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona negándole la posibilidad de comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera.

3. Ataques a la vida privada de la víctima:

- Criticar permanentemente la vida privada de una persona.
- Acoso telefónico (llamadas telefónicas no deseadas, hostiles, obscenas u ofensivas) o uso de otras tecnologías (ej. correo electrónico) llevado a cabo por el/la hostigador/a.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces, de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona.
- Establecimiento de rumores: Hablar mal de la persona a su espalda, hacer creer que una persona tiene problemas psicológicos...
- Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- Mofas a la nacionalidad de la víctima, orientación sexual...

4. Agresiones físicas:

- Ofertas reincidentes sexuales, violencia sexual.
- Amenazas de violencia física.
- Maltrato físico o uso violencia.

5. Agresiones verbales:

- Gritos.
- Insultos.
- Faltas de respeto.
- Criticas permanentes y en mal tono acerca del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.
- No comunicación (no dirigiendo la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia)
- Utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros...).

Las conductas o actuaciones recogidas en la definiciones de este apartado no constituyen listas cerradas, ni tienen ánimo excluyente ni limitativo, si bien, las incluidas no pueden producirse en modo alguno.

b) Acoso Sexual y/o por razón de sexo

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Art. 7.1 dispone que acoso sexual es "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".

Entre las conductas de acoso sexual y por razones de sexo cabe incluir:

1. El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
2. Comentarios o gestos repetidos de carácter sexista o sexual acerca del cuerpo, la apariencia, la orientación sexual o el estilo de vida de una persona trabajadora.

3.Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo.

4.La persecución.

5.La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.

6.Las bromas o proposiciones sexualmente explícitas.

7.Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales.

c)Violencia Sexual

Tal y como establece la LO 10/2022 de 06 de septiembre, se incluyen las violencias sexuales, entendidas como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

El código penal recoge como violencias sexuales:

- la mutilación genital femenina,
- el matrimonio forzado,
- el acoso con connotación sexual,
- la trata con fines de explotación sexual.

Se prestará especial atención a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende:

- la difusión de actos de violencia sexual,
- la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y
- la extorsión sexual a través de medios tecnológicos
- acoso con naturaleza sexual no consentido

d)Acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género

Si bien es cierto este tipo de acoso se encuentra incluido dentro del acoso por razón de sexo, parece conveniente hacer esta distinción y establecer que concretamente se refiere a cualquier comportamiento de acoso que se encuentre basado en la propia orientación sexual, expresión e identidad de género de una persona y que tenga una finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

6. ADOPCIÓN DE UN CÓDIGO DE CONDUCTA

Como medida preventiva en las situaciones de acoso y/o conductas de violencia sexual se propone la adopción, con las adaptaciones oportunas, del “Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso” elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, de fecha 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que obra como anexo del presente documento de trabajo.

El objeto del Código de Conducta, que deberá difundirse en el seno de la empresa, es proporcionar a los empresarios/as y a los trabajadores/as una orientación práctica sobre la protección frente a conductas discriminatorias en el trabajo y/o conductas de violencia sexual, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitarlas.

En el apartado de Anexos del presente protocolo consta el Código de Conducta aprobado por la empresa.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Inicio del procedimiento

El procedimiento se inicia a través de la presentación de una denuncia de la persona afectada por la conducta de acoso y/o conductas de violencia sexual. La presentación de la denuncia implica por tanto la solicitud de inicio del expediente.

Presentación de la denuncia

La denuncia podrá presentarse en los siguientes términos.

a) Quién puede presentar la denuncia

- La persona afectada, de manera directa.
- La persona afectada, a través de compañeros o compañeras

b) Dónde presentar la denuncia

- A la persona designada como mediadora por la propia dirección: NOMBRE PERSONA
Mónica Hortal Foronda
Presidenta
- A una persona superior jerárquica de la persona afectada
- A través de la siguiente dirección de **correo electrónico**:
presidenta@fttcv.es

c) Contenido de la denuncia

En la denuncia, a presentar preferentemente por escrito, constarán los hechos y acciones que se consideren constitutivos de acoso y/o conductas de violencia sexual y la firma de la persona denunciante o solicitante.

En los Anexos al presente protocolo se incluye un modelo de comunicación o denuncia a tal efecto.

Cuando se trate de una denuncia presentada por una tercera persona o cuando se tenga conocimiento de los hechos por la dirección del centro, la presunta víctima deberá ser puesta inmediatamente en conocimiento de la misma y ratificar la existencia de la actuación denunciada para poder actuar conforme al presente protocolo. Se levantará acta firmada por los/as intervinientes.

d) Garantías aplicables a la presentación de la denuncia

-Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias.

-Las solicitudes presentadas por persona distinta a la afectada deberán ser corroboradas por ésta, salvo que la solicitud se efectúe por parte de la empresa.

-La persona afectada, podrá determinar dónde o a quién presentar la denuncia en función de la posible implicación en los hechos a denunciar de las personas designadas por la empresa a efectos de mediación.

Tipos de procedimientos

a) Procedimiento informal

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual el propio trabajador explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.

Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona trabajadora así lo decide, y a su elección, por la dirección o persona propuesta por la misma, en este caso por:

María Pilar García Soriano

Secretaria General

secretaria.general@fttcv.es

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

El objetivo de este procedimiento es la resolución de la situación de una forma rápida, puesto que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias generadas por su comportamiento resulta suficiente para que cese esa conducta.

1) A estos efectos, se convocará una reunión informal o acto de conciliación en el plazo máximo de **10 días hábiles desde que el/la trabajador/a afectado/a lo hubiera puesto en conocimiento**. Para esta reunión, asistirán tanto el/la trabajador/a afectado/a por la conducta de acoso en el trabajo, como el/la trabajador/a que presuntamente está realizando este comportamiento no deseado.

Se promoverá la mediación entre las partes implicadas para resolver el conflicto, siempre que ambas partes implicadas lo acepten, ya que los estudios realizados en la materia ponen de relieve que, en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se derivan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.

2) Al finalizar esta reunión, la empresa elaborará un informe confidencial que incluirá la información recabada, el contenido de la reunión y las conclusiones finales, así como, las propuestas para la solución de la denuncia (ver anexo 6).

3) Dichas **conclusiones y propuestas, serán puestas de manifiesto a las partes afectadas e intervinientes en el procedimiento en el plazo de 5 días hábiles desde la reunión.**

La duración de esta fase preliminar del procedimiento no se tendrá en cuenta para el cómputo del plazo máximo para la tramitación de los expedientes disciplinarios establecido en la normativa laboral aplicable.

En el supuesto de que las propuestas de solución no resultaran efectivas, no fueran aceptadas por las partes, o en su caso, los hechos se repitan, la persona afectada por la conducta de desigualdad, acoso y/o conductas de violencia sexual podrá seguir el procedimiento formal recogido a continuación.

b) Procedimiento formal

En los casos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado o apropiado, se iniciará un procedimiento formal.

La persona responsable del procedimiento formal será:

Mónica Hortal Foronda

Este se iniciará con la presentación de una denuncia, en la forma mencionada anteriormente, en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona trabajadora que sea objeto de acoso (ver anexo 4).

1) **Apertura de un expediente informativo:** a partir de la presentación de la denuncia, se iniciará un proceso encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todas las personas intervinientes, inclusive los representantes legales de los/as trabajadores/as si así lo hubiera decidido la persona trabajadora afectada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a la persona denunciante o a la persona denunciada, si éstos así lo desean y así es aprobado por la Dirección de la Empresa, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

2) **Constitución del Comité de Evaluación:** En un plazo de **5 días hábiles desde el momento de la apertura del expediente informativo**, se constituirá un Comité de Evaluación, los cuales guardarán y velarán por el cumplimiento de todas las garantías de sigilo y confidencialidad incluidas en el presente protocolo, firmando a tal efecto los documentos establecidos en el presente protocolo. Dirigirán el desarrollo del expediente informativo, y emitirán el informe de conclusiones al final del mismo.

Se ha determinado que lo compongan 2 miembros, preferentemente siguiendo la siguiente estructura:

- Mónica Hortal Foronda
- Otro personal a designar por la empresa, en un plazo máximo de 5 días, en función de la persona que presenta denuncia.

3) **Desarrollo del expediente informativo:** Una vez constituido el Comité de Evaluación, este en un **plazo máximo de 5 días hábiles**, procederá a **comunicar a las partes afectadas el inicio del procedimiento formal para los casos**.

Para el análisis de la situación se practicarán las pruebas **documentales** y testificales que la Dirección y el Comité de Evaluación considere necesarias.

Se comenzará dando trámite de audiencia a ambas partes (persona denunciante y denunciada), para recoger mediante entrevistas la información relativa a los hechos acaecidos.

Se levantarán actas de las entrevistas y actuaciones desarrolladas, para dar formalidad al proceso.

En caso de que así se estime por parte del Comité de Evaluación, o previa solicitud en su caso, de alguna de las partes, se procederá a entrevistar a posibles testigos, intervinientes, u otros implicados, inclusive los representantes legales de los/as trabajadores/as si así lo hubiera decidido

la persona trabajadora afectada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

A tal fin, toda la plantilla y dirección tiene obligación de colaborar en los procesos que se desarrollen, facilitando cuanta documentación e información sea necesaria, debiendo guardar sigilo profesional sobre la materia

La intervención de los representantes legales de las personas trabajadoras, tanto como la de posibles testigos y de todos los actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma, firmando a tal efecto los documentos establecidos en el presente protocolo.

Se estipula un plazo para esta fase de desarrollo de 20 días hábiles, a contar desde la presentación de la denuncia, salvo que la práctica de las diligencias, requiera lo contrario.

4) Redacción del Informe Técnico: Una vez practicadas las diligencias anteriormente mencionadas, el Comité de Evaluación emitirá un Informe en el plazo de 5 días hábiles, cuyo principal objetivo es determinar la **CONSTATACIÓN DE LOS HECHOS**, aportando a tal efecto las evidencias y conclusiones obtenidas en el proceso.

El destinatario de dicho informe será la Dirección del centro.

5) **Finalización del Proceso:** En base al Informe, la dirección, determinará si resulta o no constatable la existencia de acoso y/o conductas de violencia sexual.

-La constatación de la situación dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en la normativa laboral de aplicación.

-Cuando la constatación de los hechos no sea posible, no existan pruebas evidentes y/o declaración de la persona denunciante en el proceso de investigación y no tengan que adoptarse por tanto medidas disciplinarias, no se tomaran represalias respecto a la persona trabajadora denunciante, pero se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el hecho no se produce. De manera excepcional, en el caso de que los hechos denunciados sean manifiestamente falsos, tengan la finalidad de amenazar o dañar a la persona que ha sido denunciada, podría llegar a tramitarse una sanción para la persona trabajadora que incluso podría ser motivo de despido disciplinario en función de la gravedad de los hechos con los que acusa a otras personas.

A tal efecto, según cada caso, se estudiará la adopción de alguna de las siguientes medidas:

- *Adaptaciones en cuanto a la organización del trabajo que impida el contacto continuo de las personas trabajadoras afectadas.*
- *Implementar la supervisión por parte de la estructura organizativa y por la Dirección.*
- *Asistencia psicológica*
- *Otras que se estimen oportunas, y vengan determinada por Ley*

Las resoluciones adoptadas, serán comunicadas fehacientemente a todas las personas afectadas, en un plazo máximo de 5 días desde la recepción por parte de la dirección del Informe Técnico.

En consecuencia, y considerando todos los plazos indicados, la dirección, tendrá un plazo total de 30 días hábiles desde la presentación de la denuncia para resolver motivadamente la solicitud de intervención y comunicarla a las partes afectadas.

Las personas trabajadoras afectadas por los hechos descritos, podrán en cualquier caso presentar su denuncia por vía judicial o administrativa.

8. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Deber de sigilo

A toda aquella persona que haya podido participar en cualquiera de las fases mencionadas en este documento se le exigirá el deber de sigilo, es decir, mantener discreción y no hacer uso de informaciones que conozcan por razón de su cargo en beneficio propio de terceros, o cuando su difusión pueda causar perjuicio al interés público.

Medidas cautelares

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa adoptará las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso y/o conductas de violencia sexual, 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 FEDERACION TENIS TAULA COMUNITAT VALENCIANA, separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

Derecho a la intimidad

También se garantizará la protección al derecho a la intimidad y que el tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantías de Derechos Digitales.

A partir de la resolución de inicio del procedimiento por la Comisión de Evaluación tanto la persona denunciante como la denunciada tendrán derecho de acceso al material existente en relación con el proceso. Este acceso no incluye el contenido de la denuncia, que debe ser siempre confidencial y que no debe formar parte del procedimiento.

Derecho a la protección de la salud

En base al derecho de las personas trabajadoras a una protección integral de la salud, el centro adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de la persona que haya sido víctima de acoso y/o conductas de violencia sexual en su ámbito, brindará el apoyo organizativo y psicológico necesario para lograr su total restablecimiento y evitará cualquier tipo de represalia.

Derecho de protección frente a represalias

La empresa se asegurará de que las personas que intervengan en calidad de testigo o faciliten información, no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará un asunto disciplinario.

Impulso del procedimiento en todas sus fases por la empresa

Así mismo, la empresa garantizará en todos los casos, el desarrollo de las fases del procedimiento, una vez activado este protocolo.

En los Anexos al presente protocolo se incluye un modelo de compromiso a tal efecto.

9. PUESTA EN MARCHA, IMPLANTACIÓN Y REVISIONES

Puesta en marcha

Este protocolo entrará en vigor desde la firma y aprobación por parte de la dirección del centro. Será implantado mediante la adopción de los compromisos y procedimientos regulados en el mismo o mediante acta de aprobación de dicho protocolo.

Acciones de información y divulgación del protocolo

Se garantizará que este protocolo se ponga en conocimiento de todo el personal. Se pondrán en marcha, en un periodo de 3 meses desde el acuerdo, medidas de divulgación para el personal en general, y de formación específica para mandos intermedios y grupos sensibles.

Revisión

Este protocolo será objeto de revisión periódica y podrá ser objeto de modificaciones en base a las propuestas que en su caso efectúen los trabajadores/as, la dirección o la representación social. Estas modificaciones se pactarán entre la dirección del centro y los representantes de los trabajadores/as, si los hubiera.