

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL



## ÍNDICE

1. OBJETO
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN
4. VIGENCIA
5. OBLIGACIONES Y GARANTÍAS
6. ACOSO: TIPOS, DIRECCIONALIDAD Y GRADOS
7. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO
8. COMISIÓN INSTRUCTORA
9. PROCEDIMIENTO
10. DENUNCIAS INFUNDADAS O FALSAS
11. LEGISLACIÓN
12. MODELO DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN FRENTE A UN POSIBLE CASO

## 1. OBJETO

En concordancia con el Acuerdo de 19 de abril de 2017 de la Mesa General de Negociación de los empleados públicos de la Comunidad de Madrid, por el que se aprueba el protocolo general de prevención y actuación frente a todos los tipos de acoso en el trabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella (BOCM-20170523-12), y dentro del ámbito del Plan de Igualdad vigente (Área 8 de intervención: prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y la violencia de género), de la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario Ramón y Cajal (FIBIOHRC), este protocolo tiene como objeto definir el comportamiento y las acciones que determinan el acoso sexual o acoso por razón de sexo en el entorno laboral de la FIBIOHRC, cualquiera que sea su tipología y grado, así como establecer un procedimiento de actuación para prevenir, identificar y actuar frente al mismo con la mayor inmediatez, eficacia y contundencia.

## 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La FIBIOHRC rechaza de manera rotunda todo tipo de conducta que sea constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo, en todas sus formas, modalidades y grados, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora ni cuál sea su antigüedad en la empresa, sus funciones específicas, ni su rango jerárquico.

La FIBIOHRC declara su firme compromiso de promover y llevar a cabo acciones concretas contra cualquier acoso sexual o por razón de sexo detectado en el ámbito laboral, en base al principio de "tolerancia cero" con este tipo de conductas. En este sentido, la FIBIOHRC podrá sancionar tanto a quien incurra probadamente en una conducta ofensiva de este tipo como a quien la promueva, fomenta y/o tolere.

El presente Protocolo se basa en tres principios irrenunciables para la FIBIOHRC:

- El derecho de toda persona a recibir un trato cortés, respetuoso y digno.
- El derecho a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo.
- El derecho a la salud en el trabajo, velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico y/o deterioro en la salud psíquica.

## 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Podrán acogerse a lo establecido en este protocolo las siguientes personas:

- Trabajadores y trabajadoras de la FIBIOHRC.
- Estudiantes en prácticas o con estancias formativas o becas gestionadas por la FIBIOHRC y/o bajo tutela o control por parte de personal de la FIBIOHRC, siempre que exista un convenio formalizado entre las entidades correspondientes.
- Personal de otras empresas que realicen estancias profesionales o docencia gestionadas por la FIBIOHRC y/o bajo tutela o control por parte de personal de la FIBIOHRC.

En el caso de intervenir en el conflicto personas de la FIBIOHRC y personas de otra empresa (Hospital, CIBER, Universidad, Clece...) se deberá recurrir al mecanismo de Coordinación de Actividades Empresariales para activar conjuntamente los protocolos de ambos centros.

Este protocolo será de aplicación a las situaciones constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde las personas trabajadoras tengan su área de descanso, su zona para comer, para asearse o en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) 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 los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

## 4. VIGENCIA

El Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual o Acoso por Razón de Sexo en el ámbito laboral de la FIBIOHRC tendrá la vigencia del Plan de Igualdad del que dimana, o en su defecto, a partir de la comunicación a la plantilla de la empresa, manteniéndose vigente durante 4 años. Será revisado, como mínimo, ante la creación de cada nuevo Plan de Igualdad, momento en el que podrá ser prorrogado, modificado o sustituido.

## 5. OBLIGACIONES Y GARANTÍAS

- Cualquier persona que conozca fehacientemente un posible caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo, tiene la obligación de ponerlo en conocimiento de sus superiores jerárquicos o de la Comisión Instructora de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual o Acoso por Razón de Sexo, siguiendo el procedimiento indicado en este protocolo.
- La persona afectada por un hecho de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo podrá denunciarlo y tendrá derecho a obtener respuesta, siempre que exista constancia escrita de su denuncia, de acuerdo al procedimiento indicado en este protocolo. Previamente a la presentación escrita de una solicitud de intervención, será posible consultar (de manera informal, por escrito o verbalmente) con la Comisión Instructora acerca del procedimiento o de una situación concreta, debiendo la Comisión Instructora emitir su respuesta en un plazo razonable, no superior a un (1) mes.
- La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas y judiciales previstas en la ley.
- Se protegerá la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias oportunas deberán realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas interesadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.
- Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad. No deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.
- Las personas afectadas podrán ser asistidas por una persona delegada de prevención, un/a representante de los trabajadores y las trabajadoras o un/a asesor/a, en todo momento a lo largo del procedimiento si así lo requieren.
- El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Quienes intervengan en él, han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se deberán restituir en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.
- Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.
- Se garantiza la adopción de las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.
- Se pone a disposición del personal empleado por la FIBIOHRC el presente Protocolo y las acciones formativas y de sensibilización periódicas contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo que la empresa lleve a cabo por cualquier medio disponible, presencial o telemático.

## 6. ACOSO: TIPOS, DIRECCIONALIDAD Y GRADOS

### 6.1 TIPOS DE ACOSO:

Discriminación sexual o por razón de sexo: trato diferenciado o desigual hacia una persona o colectivo por motivo sexual o por razón de sexo.

La discriminación puede ser directa, poniendo de manifiesto abiertamente la desigualdad por cualquiera de las razones mencionadas, o indirecta, mediante el empleo de criterios o prácticas aparentemente neutras pero que posicionan en desventaja a una persona o colectivo frente al resto.

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

Acoso sexual: comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual hacia una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se contemplan en este aspecto dos conductas diferenciadas: acoso sexual ambiental y chantaje sexual, ya sea este explícito o implícito.

Un hecho aislado y esporádico, si bien es reprobable y punible por sí mismo, no es necesariamente constitutivo de acoso. Con carácter general, es necesaria la reiteración y continuidad de los hechos para considerar el caso constitutivo de acoso.

Todas estas situaciones pueden ser ejercidas de forma individual o grupal y dirigidas hacia una única persona o un grupo. Asimismo pueden darse en las relaciones laborales entre hombres y mujeres, entre hombres o entre mujeres.

Todo acoso por razón de sexo, así como todo acoso sexual será considerado discriminatorio.

### 6.2 DIRECCIONALIDAD DEL ACOSO:

Acoso horizontal: se da entre personas trabajadoras de la misma categoría o nivel jerárquico, buscando entorpecer el trabajo de la/s persona/s acosada/s, deteriorar su imagen o perjudicar su carrera profesional.

Acoso vertical descendente: se da entre personas con distinto nivel jerárquico en el que una o más personas de rango superior acosan a una o más personas de rango inferior.

Acoso vertical ascendente: se da entre personas con distinto nivel jerárquico en el que una o más personas de rango inferior acosan a una o más personas de rango superior.

### 6.3 GRADOS DE ACOSO

Primer grado: la persona acosada es capaz de hacer frente a los ataques de que es objeto y de mantenerse en su puesto de trabajo. A pesar de esto, la víctima siente desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que sucede.

Segundo grado: la persona acosada no puede eludir los ataques y humillaciones de las que es objeto, por lo que mantenerse en su puesto de trabajo o reincorporarse a él se hace complicado. Algunos síntomas asociados a esta etapa son: síntomas depresivos, problemas gastrointestinales, insomnio, abuso de sustancias, conductas de evitación de la situación.

Tercer grado: la persona acosada padece daño psicológico que requiere tratamiento especializado y su reincorporación al trabajo es extremadamente complicada o imposible. Algunos de los síntomas en este caso son: depresión severa, ataques de pánico o conductas agresivas.

## 7. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO

Con el fin de garantizar el respeto y el trato justo entre todas las personas que integran la FIBIOHRC, y para erradicar las conductas abusivas e inapropiadas, se llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas preventivas frente al acoso:

- Difusión interna de este protocolo a toda la plantilla de la FIBIOHRC a través de correo electrónico.
- Difusión externa de este protocolo en la página web del IRYCIS.
- Proporcionar formación adecuada, en materia de acoso e igualdad, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, con el fin de que puedan prevenir, reconocer y gestionar los posibles conflictos desde su origen.
- Se establece el correo electrónico **stopacoso@irycis.org** para todas las personas trabajadoras de la FIBIOHRC, como buzón de consulta al respecto de las materias tratadas en este protocolo y como canal de Solicitud de Intervención.
- Identificar situaciones o actitudes que potencialmente puedan suponer un entorno de acoso para el personal empleado de la FIBIOHRC y minimizarlas en la medida que sea posible.
- Asesorar a quienes presenten una denuncia o queja de acoso, y apoyar a quienes, después de seguirse el procedimiento establecido, quede probado sufrieron alguna de estas conductas, con la finalidad de que recuperen su proyecto de vida personal y profesional.
- Incluir este protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo en el Manual de Acogida de la FIBIOHRC.

## 8. COMISIÓN INSTRUCTORA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La Presidencia de la FIBIOHRC, como responsable de este protocolo, nombrará una Comisión Instructora de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual o Acoso por Razón de Sexo, que será paritaria y que se encargará de elaborar y difundir los avances en esta materia, así como de intervenir ante cualquier caso de posible acoso sobre el que tenga constancia de acuerdo al procedimiento de actuación y seguimiento establecido en el presente documento.

Esta comisión estará integrada por 5 personas, cubriendo los perfiles a continuación descritos, y serán fijas en aras de preservar el deber de confidencialidad y sigilo:

- Dos personas a propuesta de la Dirección de la FIBIOHRC, siendo una de ellas la persona responsable de RRHH de la FIBIOHRC.
- Dos integrantes del Comité de Empresa de la FIBIOHRC, que podrán formar parte de la Comisión de Seguridad y Salud.
- La persona que ejerza el papel de Agente de Igualdad en la FIBIOHRC.

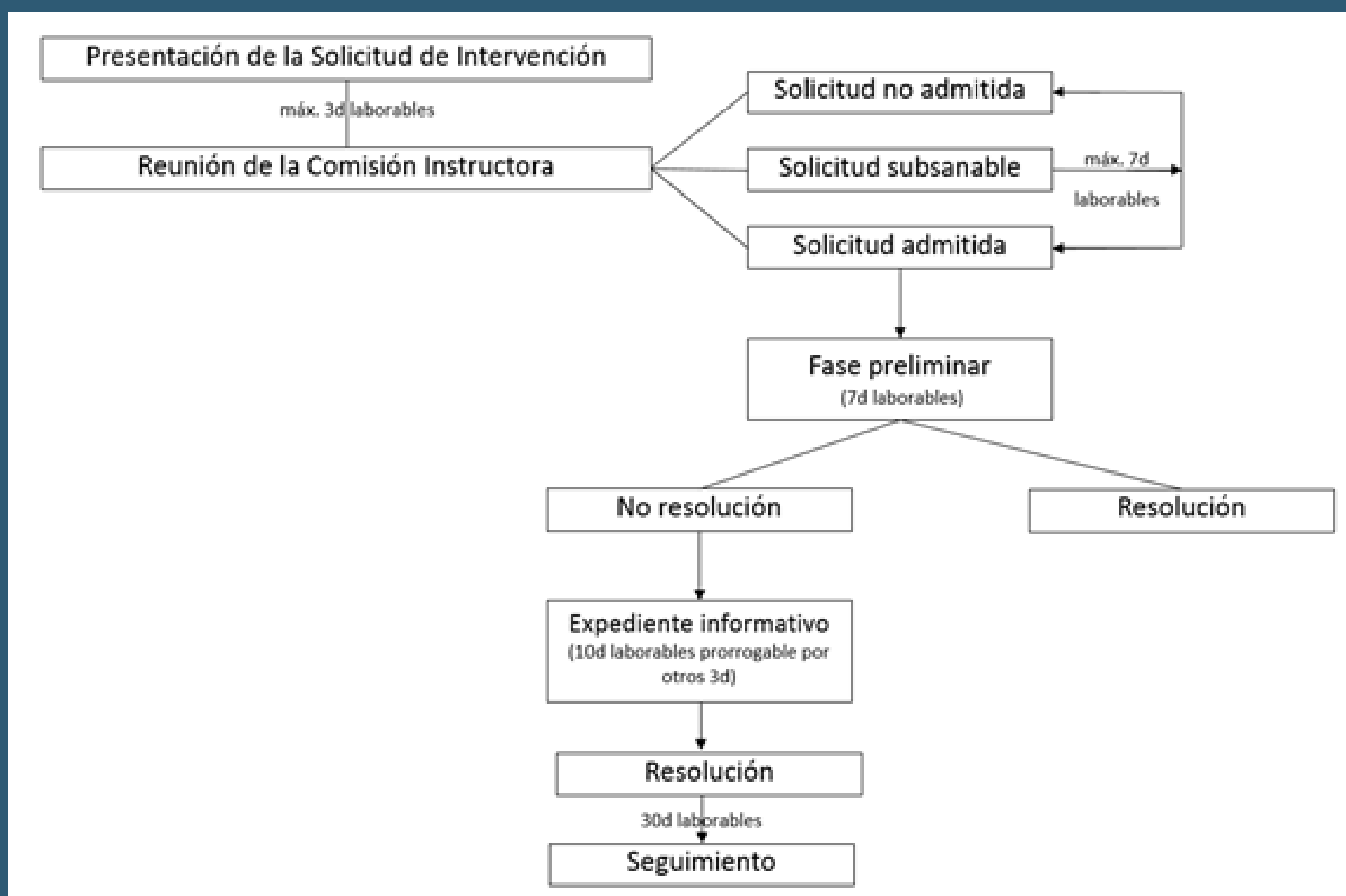
No obstante, para garantizar la máxima imparcialidad, se podrá sustituir a quienes integren esta comisión por otras personas de la FIBIOHRC que realicen funciones iguales o similares, si se dan alguna de las siguientes incompatibilidades en relación a la persona denunciante o denunciada: relación de parentesco, relación de amistad o enemistad manifiesta con los mismos, conflicto de interés o relación laboral por adscripción al mismo proyecto, unidad o departamento. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención o sustitución, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Sin perjuicio de lo anterior, y atendiendo al deber de sigilo y confidencialidad, se podrá contar con la colaboración de personas clave de distintos ámbitos, con voz pero sin voto, que puedan aportar valor a los procesos que se debieran llevar a cabo.

De la constitución de la comisión, así como de todas las reuniones de la Comisión se levantará acta. La FIBIOHRC será responsable de la custodia de la documentación generada por la Comisión. Los testimonios y declaraciones serán codificados para preservar la intimidad de las personas involucradas en el proceso.

## 9. PROCEDIMIENTO

### 9.1 PLAZOS



### 9.2 INICIO DEL PROCEDIMIENTO: PRESENTACIÓN DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN

El procedimiento queda iniciado con la presentación escrita, por parte de la persona que esté sufriendo en el momento actual o haya sufrido en el pasado reciente el supuesto acoso o de la persona conocedora de tal situación, de la Solicitud de Intervención (disponible al final de este documento), debidamente cumplimentada y firmada, por correo electrónico de acuerdo a las instrucciones señaladas a continuación.

La dirección de correo electrónico habilitada por la FIBIOHRC para la recepción de las solicitudes de intervención será **stopacoso@irycis.org**. Esta dirección de correo electrónico estará gestionada por una persona integrante de la Comisión Instructora, que tramitará cualquier queja o denuncia recibida. El objeto de esta cuenta de correo electrónico es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias y quejas y la resolución de dudas al respecto de esta materia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas. La FIBIOHRC garantizará la confidencialidad de las partes afectadas. Con el fin de proteger la confidencialidad del proceso, se le asignará un código alfanumérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la Comisión Instructora.

Las personas trabajadoras de la FIBIOHRC deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo y las reclamaciones tendrán presunción de veracidad.

### 9.3 ADMISIÓN A TRÁMITE

La solicitud de intervención será revisada por la Comisión Instructora de Actuación frente al Acoso Sexual o Acoso por Razón de Sexo en un plazo máximo de tres (3) días laborables, y podrá considerarse:

- No admisible: por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo.
- Subsanable: por no considerarse suficientemente motivada o por ausencia de alguno de los datos requeridos (nombre de la víctima, nombre de la/s persona/s supuestamente acosadora/s, lugar y fecha de los hechos denunciados, etc.). La persona solicitante tendrá 7 días adicionales para corregir o completar la solicitud y reenviarla a la dirección de correo electrónico facilitada en el punto 9.2.
- Admisible: se continúa con el procedimiento aquí descrito.

La persona que presente la solicitud será informada de la decisión motivada en el correo electrónico desde el que envió la documentación.

### 9.4 FASE PRELIMINAR

Admitida a trámite la solicitud, dará comienzo la fase preliminar o procedimiento informal. Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la presunta 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 posible acoso.

Para ello, la Comisión Instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona acosadora, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Esta fase preliminar tendrá una duración máxima de siete (7) días laborables a contar desde la admisión a trámite de la solicitud de intervención por parte de la Comisión Instructora. Al finalizar la Fase Preliminar, la Comisión deberá valorar la consistencia de las evidencias, pudiéndose establecer los siguientes supuestos:

- a) Resolución. La Comisión Instructora propone una solución entre las partes afectadas, dando fin al procedimiento en este punto sin necesidad de apertura de expediente informativo, siempre que la parte denunciante y la dirección de la empresa estén de acuerdo.
- b) No resolución. Si no se llega a una solución entre las partes por desacuerdo de la presunta víctima, o si la Comisión Instructora lo considera necesario, se realizará una propuesta de actuación a la dirección de la FIBIOHRC para la apertura de un expediente informativo. En este punto la Comisión podrá además proponer a la Dirección de la FIBIOHRC la adopción de medidas cautelares para evitar la prolongación de la posible situación de acoso durante el procedimiento.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión y, en última instancia, la Dirección de la empresa.

Del mismo modo, se informará en formato anonimizado a la representación legal de trabajadoras y trabajadores y a la Comisión Permanente de Igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

### 9.5 EXPEDIENTE INFORMATIVO

Cuando la fase preliminar no haya resuelto el caso o no se haya llegado a activar, por petición de la persona denunciante o por consideración de la Comisión Instructora, se dará paso al expediente informativo.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión Instructora, la dirección de la FIBIOHRC podrá adoptar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la supuesta situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

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. En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la presunta 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 sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La Comisión Instructora 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 está 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 Comisión Instructora.

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 y/o de acoso por razón de sexo.

Si de la investigación realizada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la Comisión Instructora trasladará a la Dirección de la empresa la necesidad de adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la investigación realizada no se apreciasen indicios de acoso, la Comisión así lo hará constar en el acta. En cualquier caso, si aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la Comisión Instructora propondrá igualmente a la dirección de la empresa adoptar las medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la Comisión Instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada y por mayoría. En caso de no alcanzarse consenso ni mayoría, se deberá elevar el caso a órganos superiores y/o externos a la empresa.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez (10) días laborables desde la finalización de la Fase preliminar o, en su defecto, si no hubiera existido dicha fase preliminar, desde la admisión a trámite de la Solicitud de Intervención. 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 (3) días laborables más.

## 9.6 RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE

A la vista de las pruebas investigadas, la Comisión Instructora elevará un informe de resolución del expediente informativo a la Dirección en el que la solicitud de intervención podrá quedar:

- Archivada: por desistimiento de la persona denunciante o por insuficiencia de indicios.
- Resuelta: con la proposición de las medidas correctoras que se estimen necesarias.

Cuando el informe de la Comisión Instructora determine con claridad la existencia de acoso, la Comisión Instructora podrá proponer a la Dirección de la FIBIOHRC, las siguientes medidas entre otras:

- El apoyo y, en su caso, la rehabilitación de la víctima.
- Cuando sea precisa asistencia sanitaria, incluida la psicológica, la FIBIOHRC podrá emitir un parte de accidente de trabajo para su atención.
- La separación física de la presunta persona o personas agresoras de la víctima, mediante cambio de puesto, 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 si no está de acuerdo para no generar efecto de revictimización.
- La incoación de un expediente disciplinario a la persona o personas acosadoras por falta muy grave.
- La suspensión temporal de empleo y sueldo de la persona o personas acosadoras.
- La limitación temporal para ascender de la persona o personas acosadoras.
- El despido disciplinario, tal y como se contempla en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

A partir de este informe, la Dirección emitirá entonces la Resolución formal del Expediente de Actuación contra el Acoso Sexual o Acoso por Razón de Sexo que será comunicada a la presunta víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora. Asimismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente y ejecutada por la Dirección se comunicará también, pero en formato anonimizado, a la Comisión Permanente de Igualdad, a la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras, y a la Comisión de Seguridad y Salud.

De manera paralela, cualquiera de las personas involucradas (como víctima o como persona acusada) podrá iniciar la acción por vía administrativa y/o judicial, si así lo considera oportuno, sin perjuicio de las medidas cautelares que, en su caso, pudieran adoptarse en la FIBIOHRC.

## 9.7 SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta (30) días naturales, la Comisión Instructora realizará un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o el 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 Comisión de Seguridad y Salud, y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

En todo caso, se realizará un seguimiento estadístico de los casos denunciados, independientemente de las personas involucradas, el tipo de acoso y de la resolución adoptada.

## 10. DENUNCIAS INFUNDADAS O FALSAS

Regirá el respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora. En el caso de que el informe emitido por la Comisión Instructora determine que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios recogidos son falsos, se podrán llevar a cabo las medidas correctoras que se estimen necesarias, así como incoar el correspondiente expediente disciplinario a la/s persona/s responsable/s.

## 11. LEGISLACIÓN

- Convenio Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Organización Internacional del Trabajo: i) Convenio nº111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958; ii) Convenio nº190 sobre la violencia y el acoso, 2019.
- Directiva Europea 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Constitución Española, 1978: artículos 10, 14, 15, 18 y 35.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- 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.
- Estatuto de los Trabajadores: artículos 4.2, 5, 17, 18, 50 y 54.
- Ley 5/2005 de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.
- Convenio Colectivo del Grupo de Empresas de las Fundaciones de Investigación Biomédica de las IISS del SERMAS, 2020.

**SOLICITUD DE INTERVENCIÓN FRENTE A UN POSIBLE CASO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO**

**Solicitante**  
Nombre y Apellidos \_\_\_\_\_ DNI \_\_\_\_\_  
Correo electrónico \_\_\_\_\_ Telf. \_\_\_\_\_  
Unidad/Servicio/Dpto. \_\_\_\_\_ H  M  Otro

**Persona afectada/que ha sufrido el acoso**  
 Solicitante  
 Otra: Nombre y apellidos \_\_\_\_\_ DNI \_\_\_\_\_  
Correo electrónico \_\_\_\_\_ Telf. \_\_\_\_\_  
Unidad/Servicio/Dpto. \_\_\_\_\_ H  M  Otro

**Persona denunciada**  
Nombre y Apellidos \_\_\_\_\_  
Puesto/cargo que ocupa \_\_\_\_\_  
Unidad/Servicio/Dpto. \_\_\_\_\_ H  M  Otro

**Tipo de acoso denunciado**  
 Acoso por razón de sexo  Acoso sexual

**Hechos**  
Fecha en la que comenzaron o tuvieron lugar los hechos denunciados \_\_\_\_\_  
**Descripción:** *(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.)*

**Testigos**  
En caso de que existan testigos de los hechos denunciados indicar nombre y apellidos:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Documentación anexa**  
 No  Sí (especificar) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

“Solicito la activación del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual o Acoso por Razón de Sexo en el ámbito laboral”

Fecha y firma de la persona solicitante: