

**PROTOCOLO
DE PREVENCIÓN Y
TRATAMIENTO
DEL ACOSO SEXUAL
Y POR RAZÓN
DE SEXO DE
LA CONFEDERACIÓN
SINDICAL DE **CCOO** Y
SUS ORGANIZACIONES
CONFEDERADAS**



Aprobado por el Consejo Confederal,
el 9 de junio de 2026





**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL
Y POR RAZÓN DE SEXO DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CCOO
Y SUS ORGANIZACIONES CONFEDERADAS**

© Confederación Sindical de CCOO

Edición: Madrid 2026

Índice

INTRODUCCIÓN.....	5
1. PRINCIPIOS	7
2. COMPROMISO DE LA CS DE CCOO: DECLARACIÓN DE TOLERANCIA CERO.....	10
3. IDENTIFICACIÓN DE LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.	12
3.1 ACOSO SEXUAL	12
3.1.1 Tipos de acoso sexual.....	13
3.2 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	14
3.2.1 Tipos de acoso por razón de sexo.....	15
3.3 VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL.....	16
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	17
4.1 ÁMBITO DE APLICACIÓN OBJETIVO	17
4.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL	17
4.3 CONCURRENCIA CON EL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO PARA EL PERSONAL LABORAL.....	18
4.4 PERSONAS DENUNCIADAS QUE PRESENTEN UN SERVICIO O REALICEN UNA OBRA EN LAS INSTALACIONES DE CCOO.....	18
5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	19
5.1 MEDIDAS PREVENTIVAS.....	19
5.2 TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	20
5.2.1 Competencia para iniciar el procedimiento de investigación.....	20
5.2.2 Inicio del procedimiento.....	21
5.2.3 Comisión de investigación	22
5.2.4 Medidas cautelares.....	23
5.2.5 Funciones de la comisión de investigación	24



5.3 FINALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	25
5.3.1 <i>Faltas</i>	27
5.3.2 <i>Sanciones</i>	28
5.3.3 <i>Medidas adicionales</i>	29
5.3.4 <i>Prescripción de faltas</i>	29
6. ENTRADA EN VIGOR, REVISIÓN Y PUBLICIDAD DEL PROTOCOLO	30
ANEXOS.....	31
MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTER- VIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS.....	31
MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	32
MODELO DE ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INFORMACIÓN Y/O ASE- SORAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.....	34
MODELO RELATIVO A LA INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS.....	36

Introducción

La CS de CCOO pretende la supresión de todo tipo de opresión, discriminación y explotación capitalista y orienta su actividad hacia, entre otros aspectos, la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, en particular mediante la lucha por la eliminación de la discriminación de la mujer en la sociedad y contra todo tipo de violencia de género, con especial atención al acoso sexual y acoso por razón de sexo en cualquier ámbito.

En estas materias, España ha ratificado los principales tratados y convenios internacionales de derechos humanos que establecen la obligación de actuar con la debida diligencia frente a todas las formas de violencia contra las mujeres, entre ellas las violencias sexuales. Cabe destacar la *Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas* y el *Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica del Consejo de Europa (Convenio de Estambul)* y el *Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso*.

Por su parte, la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, establece en su artículo 48 que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Para ello, la *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual*, indica que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Y además, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

Habitualmente, los protocolos de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo son la fórmula elegida como códigos de buenas prácticas. Los protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo incluyen dos tipos de actuaciones: una preventiva y otra procedimental, y para ello tratan, por un lado, de establecer medidas para prevenir situaciones susceptibles de constituir acoso sexual o por razón de sexo y por otro, de definir e implantar un procedimiento de actuación para los supuestos en que se produzcan denuncias sobre cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo.

Estatutariamente en la CS de CCOO, tras la celebración del pasado 13 Congreso Confederal, celebrado los días 19, 20 y 21 de junio, se establece la obligatoriedad de la existencia de protocolos de acoso sexual y por razón de sexo tanto para las personas sujetas a relación laboral por cuenta ajena, tal y como se recoge en el *artículo 47 de los Estatutos Confederales*, para el personal sindicalista.

En el *artículo 48 de los Estatutos Confederales* se dispone que al personal con vínculo asociativo, le será de aplicación los protocolos prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo que tengan la CS de CCOO y las organizaciones confederadas.

Por ello, el presente protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en sus modalidades de acoso sexual y acoso por razón de sexo, de personas afiliadas a la organización cuya relación con el sindicato nace del mandato sindical, es decir, aquellas que son elegidas o designadas para desempeñar funciones ejecutivas o de representación sindical en los distintos órganos de dirección que integran la estructura sindical. Pero también está dirigido a las personas que tienen la condición de personal sindical por desarrollar funciones de dedicación sindical, en virtud de haber sido nombradas responsables sindicales como adjuntos/as, colaboradores/as o de apoyo sindical para desempeñar la actividad sindical en alguna secretaría, áreas, etc.... por decisión de los órganos sindicales competentes.

De esta manera, el sindicato asume la responsabilidad de contribuir a erradicar conductas contrarias a la dignidad y a los valores de la persona y de la CS de CCOO, que repercuten no sólo en la salud y en el desarrollo personal, profesional y sindical, sino también en el conjunto de la organización.

A tal efecto, **en este protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción frente a estas conductas. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:**

- 1** Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso susceptibles de constituir acoso sexual y por razón de sexo.
- 2** Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia interna por acoso por parte de alguna persona afiliada, para la ejecución del Reglamento sobre Medidas Disciplinarias a las Personas Afiliadas a la CS de CCOO (RMDPA).

1. Principios

Los principios de este protocolo están en coherencia con el artículo 1 de la definición y ámbito de actuación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, y con ello la CS se compromete a garantizar el respeto a la dignidad y a los derechos fundamentales con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.

También se compromete a actuar con agilidad, confidencialidad y celeridad, garantizando la protección de la intimidad, dignidad y salud física y psicológica de las personas objeto del acoso, de las personas que sean denunciadas o de otras que puedan intervenir, así como de los procedimientos que se pongan en marcha.

LOS PRINCIPIOS QUE GUIARÁN LA ACTUACIÓN SON LOS SIGUIENTES:

■ PRINCIPIO PREVENCIÓNISTA

La prevención es uno de los ejes clave de actuación frente a las violencias sexuales. La prevención debe estar orientada a producir una transformación social, por ello, es esencial que se aborde como un conjunto de actuaciones permanentes, coordinadas y planificadas estratégicamente y evaluadas a lo largo del tiempo; que aborden las causas estructurales de las violencias sexuales; que se dirijan directa o indirectamente a los diferentes ámbitos y niveles para evitar cualquier conducta de acoso sexual o por razón de sexo.

La sensibilización y la formación permiten que todo el mundo entienda y asuma que determinadas actitudes y comportamientos, aunque puedan estar fuertemente arraigados en la cultura social, son inadecuados e inaceptables porque pueden ser ofensivos, sexistas y/o discriminatorios.

■ PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

Todas las personas implicadas en un supuesto de acoso sexual o de acoso por razón de sexo (persona denunciante, persona denunciada, testigos, miembros de la comisión de investigación, etc.) están obligadas a guardar secreto respecto a los datos de carácter personal de los que haya podido tener conocimiento por razón del procedimiento de acoso, obligación que subsistirá aún después de la finalización del mismo, de conformidad con el artículo 5 del Reglamento General 2016/679, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas, en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales y sólo pueden ser conocidos, y según el papel que desarrollen, por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases de este protocolo.

Ello supone, en aplicación de la Ley Orgánica 3/2018, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc. en aplicación de la normativa de protección de datos personales.

Los datos personales serán tratados de tal manera que se garantice una seguridad adecuada. Estos se protegerán para que:

1. No accedan al expediente o información personas no autorizadas.
2. Nadie trate los datos para un fin ilícito.
3. Los datos y la información no se pierda, destruya o se dañe.

El deber de confidencialidad se mantendrá aún cuando haya finalizado la relación de la persona obligada con el sindicato.

Los datos relativos a la salud tienen que ser tratados de forma específica, de manera que se incorporen al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada, y cualquier informe que se derive tiene que respetar el derecho a la confidencialidad de los datos de salud.

■ PRINCIPIO DE CELERIDAD

Las actuaciones derivadas de este protocolo se desarrollarán conforme al principio de celeridad, garantizando una tramitación diligente, sin dilaciones indebidas, y dentro de los plazos establecidos, con el fin de minimizar el impacto de las conductas denunciadas y evitar con ello la revictimización.

■ PRINCIPIO DE PROTECCIÓN DE LA INTIMIDAD Y DE LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS

Todas las personas implicadas en un supuesto de acoso sexual o de acoso por razón de sexo tienen derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen en los términos que establece tanto la Constitución como la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, garantizando en todo momento un tratamiento respetuoso y no revictimizador de las personas afectadas.

■ PRINCIPIO DE SEGURIDAD JURÍDICA, IMPARCIALIDAD Y DERECHO DE DEFENSA DE TODAS LAS PERSONAS IMPLICADAS

El procedimiento tiene que garantizar la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen que actuar de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Todas las personas implicadas en el procedimiento tienen derecho a la información sobre el procedimiento del sindicato, los derechos y deberes, qué fase se está desarrollando y, según la característica de participación (afectadas, testigos, denunciadas), del resultado de las fases, respetando en todo caso la confidencialidad.

Durante todas las actuaciones de este procedimiento las personas implicadas (denunciante y denunciada) pueden estar acompañadas y asesoradas por una persona de su confianza.

La persona denunciada tendrá garantizado su derecho de audiencia y defensa, pudiendo conocer los hechos que se le atribuyen, formular alegaciones y aportar explicaciones y pruebas que estime oportunas, garantizándose en todo caso el principio de contradicción respecto de las alegaciones y pruebas relevantes.

Cuando la persona afectada aporte indicios razonables de la existencia de una conducta constitutiva de acoso, corresponderá a la persona denunciada aportar una justificación objetiva y razonable de su actuación y acreditar que esta fue ajena a cualquier comportamiento contrario a la dignidad, la integridad moral o la libertad sexual.

2. COMPROMISO DE LA CS DE CCOO: DECLARACIÓN DE TOLERANCIA CERO

La CS de CCOO, con este Protocolo, hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que la integran, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

De acuerdo con ese compromiso, la CS de CCOO declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Al adoptar este protocolo, la CS de CCOO quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a las conductas de acoso sexual y por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones y por lo tanto, **se compromete a:**

- ▶ **No permitir ni tolerar, bajo ningún concepto, comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.** Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo considerada como posible causa de expulsión o suspensión de los derechos de la persona afiliada.
- ▶ **Atender e investigar las quejas, reclamaciones y denuncias** de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en su ámbito.
- ▶ **Informar de la existencia y aplicación** de este Protocolo a todo el personal sindical de su organización.
- ▶ **Rechazar el uso de datos personales que sea contrario al derecho a la privacidad e intimidad** o que suponga una actuación que tenga como fin faltar al respeto, degradar o humillar, siendo conscientes de los riesgos que entrañan Internet y las TIC en lo relativo a este tipo de conductas.
- ▶ **Impulsar una cultura de respeto a la intimidad de las personas y de concienciación en el empleo de datos personales.**
- ▶ **Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida,** con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, **todas las quejas, reclamaciones y denuncias** que pudieran producirse. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

- ▶ **Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia (garantía de indemnidad) ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.**

Esta prohibición de represalias incluye las amenazas o las tentativas de represalia, contra la persona informante o contra terceras personas relacionadas con la misma (incluidas personas que les asistan en el proceso, familiares o personas con vínculo afectivo).

A estos efectos se entenderá por represalia por toda acción u omisión que, de forma directa o indirecta, suponga un trato desfavorable que sitúe a la persona que la sufre en desventaja particular con respecto a otra, en un contexto laboral o sindical, y que se pueda derivar del hecho de haber realizado una queja, reclamación o denuncia.

- ▶ **Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso** en sus distintas modalidades de acoso sexual, por razón de sexo y ciberacoso.
- ▶ **Sancionar a las personas que acosen** en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud, de conformidad con lo establecido en el Reglamento sobre Medidas Disciplinarias a las Personas Afiliadas a la CS de CCOO y de este Protocolo.
- ▶ **Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo** en todas sus formas, todos los ámbitos y estamentos de la organización.

En consecuencia, **la CS de CCOO se compromete a regular**, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual o por razón de sexo, estableciendo un método que se aplique **a la prevención y rápida solución de las denuncias relativas al acoso sexual o por razón de sexo tanto en lo que afecte al personal sindical, así como a dar información de la apertura del expediente, las medidas y la resolución a las personas que en cada momento compongan la comisión instructora del protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo del personal contratado**, cuando alguna persona contratada también esté implicada.

3. IDENTIFICACIÓN DE LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

3.1 ACOSO SEXUAL

Es acoso sexual “cualquier comportamiento, verbal, 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” (art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007)

De acuerdo con la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el acoso sexual es una forma de violencia sexual, ya que se consideran conductas constitutivas de violencia sexual los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital. En consecuencia, se deben garantizar a las víctimas todos los derechos laborales y de Seguridad Social estipulados en el art. 38 de la citada ley 10/2022.

Una sola acción, lo suficientemente grave, puede constituir por ella sola acoso sexual. ***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 o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra, habitualmente de los hombres sobre las mujeres, perpetuando, de esta forma, las estructuras de poder que existen todavía en nuestra sociedad.

El acoso sexual es, por encima de todo, una manifestación de las relaciones de poder, una forma de discriminación basada en el género como jerarquía, que guarda relación con los roles atribuidos tradicionalmente en función del sexo de las personas, encontrándose vinculado al poder y a la violencia, se trata de una conducta de naturaleza sexual, esto es, referida directa o indirectamente a la satisfacción del deseo sexual. Se distinguen así las conductas de acoso sexual de los actos discriminatorios por razón de sexo.

Puede exteriorizarse mediante cualquier comportamiento que suponga una ofensa para quien lo recibe, con independencia del medio utilizado, lo que incluye, por tanto, acciones, gestos, insinuaciones, palabras, escritos, mensajes, dibujos, etc.

3.1.1 TIPOS DE ACOSO SEXUAL

Se pueden hablar de dos tipos de acoso sexual:

① Chantaje sexual o acoso quid pro quo

Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercuta sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, a la promoción profesional, el salario, u otras condiciones laborales o sindicales, etc.

Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica o cualquier otra situación de poder, autoridad o influencia, formal o de hecho, sobre la persona afectada.

② Acoso sexual ambiental

Su característica principal es que los sujetos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo y/o el sindical.

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo, actividad sindical o terceras personas.

A modo de ejemplo sin ser excluyente ni limitativo, las siguientes conductas pueden ser **constitutivas de acoso sexual**:

Conductas verbales

- Bromas sexuales ofensivas.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Presiones y amenazas ejercidas sobre una compañera o compañero de trabajo después de que se haya producido una ruptura sentimental.

- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo, la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido obsceno.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Ciberacoso.

Conductas de carácter físico

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocamientos, pellizcos, acorralamientos, el asalto sexual... y todo delito contra la libertad sexual de la persona.

3.2 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Acoso por razón de sexo constituye 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. (Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Se diferencia del acoso sexual, en que el comportamiento rechazable y ofensivo no está relacionado con la sexualidad de la persona, sino con la pertenencia al sexo femenino, las conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, tienen su causa en el hecho de ser mujer.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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.

3.2.1 TIPOS 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 de producirse de manera reiterada.

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima por razón de sexo:

- Amenazas y agresiones físicas por el hecho de ser mujer.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas trabajadoras por razón de sexo.
- Acoso por el ejercicio general de responsabilidades familiares o por el derecho de conciliación familiar.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo.
- Amenazas verbales o por escrito en función de su sexo.
- Gritos y/o insultos en función de su sexo.
- Llamadas telefónicas atemorizantes en función de su sexo.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional por razón de sexo:

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

3.3 VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL

Ciberacoso: es acoso pero realizado por medio de tecnologías digitales (TIC), como redes sociales, plataformas de mensajería, internet y teléfonos móviles.

Ciberacecho: vigilancia reiterada y continua de la víctima sin su consentimiento o sin autorización legal mediante TIC (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones) para intensificar un comportamiento coactivo y controlador, la manipulación y la vigilancia.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

4.1 ÁMBITO DE APLICACIÓN OBJETIVO

Este protocolo será de aplicación a la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y a sus organizaciones confederadas (Federaciones y Confederaciones de Nacionalidad o Uniones Territoriales), que así lo asuman por su organización, es decir se extiende a toda la estructura sindical de CCOO.

Si alguna organización confederada en virtud de sus competencias opta por mantener un modelo de protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo para el personal sindicalista garantizará que cumple con los **PRINCIPIOS y COMPROMISO DE CS DE CCOO: DECLARACIÓN DE TOLERANCIA CERO**, realizando los cambios y modificaciones oportunas para adaptarlo a este, en su caso.

4.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

4.2.1 Este protocolo será de aplicación a todas las personas que ostenten la condición de personal sindical en virtud de lo establecido por el Acuerdo de Personal Sindical aprobado por el Consejo Confederal en su reunión del 12 y 13 de diciembre de 2023.

Por tanto, será de aplicación a:

- a)** Las personas elegidas o designadas para desempeñar funciones ejecutivas o de representación sindical en los distintos órganos de dirección que integran la estructura sindical de CCOO a través de los correspondientes congresos, consejos y restantes órganos de dirección.
- b)** Aquellas personas que desarrollan funciones de dedicación sindical, en virtud de haber sido nombradas responsables sindicales como adjuntos/as, colaboradores/as o de apoyo sindical para desempeñar la actividad sindical en alguna secretaría, áreas, etc.... por decisión de los órganos sindicales competentes.

4.2.2 Este protocolo también será de aplicación a las personas que representen a CCOO en órganos de administración o de control económico-financiero, comisiones de control, juntas directivas, órganos de participación institucional así como en mesas de negociación colectiva en representación de CCOO, siempre que los hechos denunciados estén relacionados con la actividad representativa.

4.2.3 Además, este protocolo podrá ser de aplicación a las personas afiliadas a CCOO que formen parte de una sección sindical, sector o ámbito funcional sindical, aunque las per-

sonas denunciadas no se consideren personal sindical conforme al Acuerdo del Consejo Confederal anteriormente citado, siempre que los hechos denunciados se hayan producido en el contexto de la actividad sindical de la sección sindical, sector o ámbito funcional.

De producirse en el ámbito de una sección sindical, cuyo local se encuentre en las instalaciones de la empresa o Administración correspondiente, la persona afectada podrá activar el correspondiente protocolo de acoso de la empresa o Administración empleadora.

4.2.4 Por último, este protocolo será de aplicación a las personas que, en calidad de delegadas, o en calidad de usuarias de servicios de asesoramiento sindical, jurídico o técnico, o que en un contexto de actividad sindical, sean denunciadas por realizar conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

En estos casos, cuando las personas denunciadas no se encuentren afiliadas, se podrá proceder a realizar la apertura del protocolo y se podrán establecer las medidas cautelares que puedan corresponder para garantizar la protección de la persona afectada.

4.3 CONCURRENCIA CON EL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO PARA EL PERSONAL LABORAL

En caso de que la persona denunciada sea personal laboral, se aplicará siempre de manera prevalente el protocolo establecido al efecto para el personal laboral de la CS de CCOO o para el personal laboral de la organización confederada que corresponda.

4.4 PERSONAS DENUNCIADAS QUE PRESTEN UN SERVICIO O REALICEN UNA OBRA EN LAS INSTALACIONES DE CCOO

En caso de ser denunciadas personas trabajadoras de una empresa externa que esté prestando un servicio o realizando una obra por cuenta de la empresa, la dirección del sindicato se dirigirá a dicha empresa y propondrá las medidas cautelares que eviten los hechos denunciados, en aras de protección a la víctima.

Si la víctima es, a su vez, persona trabajadora de una empresa externa y la situación de acoso se produce prestando un servicio para el sindicato, se aplicarán las medidas cautelares que sean de posible adopción por parte del sindicato.

En caso de que la empresa externa no tome medidas, no se podrá volver a contratar a dicha empresa en posteriores ocasiones.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

5.1 MEDIDAS PREVENTIVAS

Con el objeto de prevenir el acoso sexual y por razón de sexo o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- ▶ Promover un entorno de respeto y corrección en la organización, inculcando a la afiliación los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- ▶ Difundir el presente protocolo de forma que llegue al personal sindical de la CS de CCOO y de las organizaciones confederadas en cualquiera de sus dependencias.
- ▶ Realizar campañas de sensibilización periódicas sobre acoso sexual y acoso por razón de género.
- ▶ Facilitar información y formación a la afiliación sobre los principios y valores que deben respetarse en CCOO y sobre las conductas que no se admiten.
- ▶ Hacer llegar el protocolo y la información sobre acoso sexual y por razón de sexo a todas aquellas personas que se unan a la organización dentro del protocolo de bienvenida.
- ▶ Formar a las personas responsables sobre el acoso sexual y por razón de sexo y el contenido del protocolo y dar formación específica a las Comisiones de Investigación, a las ejecutivas y a las Comisiones de Garantías.
- ▶ Elaboración estadística con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, manteniendo siempre el anonimato de las personas implicadas.
- ▶ Realizar una evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del protocolo.
- ▶ Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo.

5.2 TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

5.2.1 Competencia para iniciar el procedimiento de investigación

- a) Con carácter general, la Comisión Ejecutiva de la federación estatal correspondiente (Nivel IV) en la que esté encuadrada la persona afiliada (Nivel I, II y III).
- b) La Comisión Ejecutiva de la confederación de nacionalidad o unión territorial (Nivel IV), cuando la persona afiliada pertenezca al ámbito o los hechos afecten de forma directa al funcionamiento o actuación de cualquier órgano de ámbito territorial (Nivel II y III).
- c) La Comisión Ejecutiva Confederal, cuando:
 - Los hechos sean imputables a cualquier persona afiliada que pertenezca al ámbito de la Comisión Ejecutiva Confederal, o de las comisiones ejecutivas de las organizaciones listadas en el art.17.1 de los Estatutos Confederales (Nivel IV) en los términos que se establezca en sus reglamentos.
 - Los hechos tengan alcance confederal, por la repercusión que los mismos tengan para el conjunto de la organización y la imagen del sindicato ante las personas afiliadas y el conjunto de la sociedad.
 - Ante la inhibición constatada de la Comisión Ejecutiva de Nivel IV que sea competente con arreglo a los criterios establecidos anteriormente, que se entenderá producida transcurrido un mes desde que se tuvo conocimiento de los hechos sin haberse iniciado el procedimiento, o transcurridos tres meses sin que el procedimiento hubiere concluido.

En todo caso, los órganos de ámbito inferior no podrán cuestionar la competencia que hubieran asumido los órganos de ámbito superior. En caso de conflicto de competencias entre un órgano de las federaciones estatales y una confederación de nacionalidad o uniones territoriales, determinará la competencia para el ejercicio de las facultades sancionadoras la Comisión Ejecutiva Confederal, a instancia de cualquiera de las dos organizaciones implicadas.

La Confederación Sindical de CCOO y las organizaciones confederadas, por medio de las Secretarías de Mujeres e Igualdad, mantendrán un registro actualizado y anonimizado (de acuerdo al principio de confidencialidad y protección de datos) de los procedimientos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo que se tramiten indicando, como mínimo, la siguiente información:

- ✓ Fecha de recepción de la denuncia o comunicación.
- ✓ Estado del protocolo.
- ✓ Fecha de conclusiones del expediente.
- ✓ Medidas propuestas

El citado registro cumplirá con las medidas técnicas y organizativas apropiadas para garantizar un nivel de seguridad de los datos personales adecuado al riesgo y aquellas previstas por la normativa sobre protección de datos que resulte de aplicación.

5.2.2 Inicio del procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia que figura como Anexo:

- Directamente por la persona afectada,
- Por cualquier persona afiliada que tenga conocimiento de la situación.
- De oficio por el órgano de la federación de nacionalidad o región afectada.
- De oficio por la federación estatal.

Cuando no se presente la denuncia por la persona afectada, habrá de asegurarse que el inicio del procedimiento se realiza con la aceptación de la misma.

La denuncia se deberá enviar por correo electrónico a la dirección: acososexual@ccoo.es , y desde allí se derivará al nivel IV que corresponda, a través del correo electrónico: [acoso@\(organización que corresponda\).ccoo.es](mailto:acoso@(organización que corresponda).ccoo.es), de modo que es muy fácil recordar la dirección del correo por toda la organización, se facilita el registro numérico de los acosos sexuales y por razón de sexo y se garantiza la confidencialidad.

La persona que realice la comunicación o denuncia será informada de la correcta recepción de la misma, del órgano responsable de su tramitación y de los siguientes pasos del procedimiento.

La dirección de correo electrónico se dará a conocer a todo el personal sindical y laboral del conjunto de las estructuras de CCOO. En el correo que se programe se diseñará una respuesta tipo que se remitirá de modo automático de recepción del mismo.

La atención del correo electrónico acososexual@ccoo.es se realizará por la persona responsable de Organización y la responsable de Mujeres e Igualdad a nivel confederal que derivarán, en el plazo máximo de 48 horas en días hábiles, al correo de la federación/confederación de nacionalidad o unión territorial correspondiente que atenderá igualmente la persona responsable de Organización y la responsable de Mujeres e Igualdad.

En el caso de que la denuncia la reciba cualquier miembro de la Comisión Ejecutiva, o cualquier persona sindical o laboral, deberá remitirla a la dirección arriba indicada, comunicándoselo a la persona denunciante. Asimismo, en el caso de presentarse por el Canal Ético de CCOO, el Centro para la Transparencia y la Seguridad Confederal también remitirá la información a la cuenta de correo arriba indicada.

Las personas implicadas en estos procesos, atendiendo al principio de confidencialidad, cumplimentarán el modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso, así como el modelo sobre la información de protección de datos, que

figuran en el Anexo. Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, ni en proceso de investigación.

Las personas que denuncian deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo.

Las personas que reciban el correo de acoso dejarán constancia sobre la recepción del mismo y su reenvío a la Comisión Ejecutiva para su tramitación.

El procedimiento se iniciará por acuerdo de la mayoría del órgano de dirección competente, previa inclusión en el orden del día, que incluirá -en el caso de ser pertinente- la adopción de medidas cautelares. Para contribuir a la celeridad en la resolución del conflicto, cuando se trate de un procedimiento en el que tenga que intervenir la Comisión Ejecutiva federal, ésta será convocada en un plazo no superior a 10 días hábiles, para lo que se convocará una ejecutiva extraordinaria si fuera necesario.

La Comisión Ejecutiva notificará, con acuse de recibo o de modo que quede constancia fehaciente de su recepción, el acuerdo de apertura de expediente a las personas afectadas, persona denunciante y a las designadas para constituir la comisión de investigación.

5.2.3 Comisión de Investigación

Actuarán en la investigación de este procedimiento la Secretaría de Organización, la de Mujeres e Igualdad y la de Salud Laboral, salvo que la Comisión Ejecutiva del ámbito competente decida una composición diferente a los efectos de evitar conflicto de intereses y garantizar la imparcialidad, por causas debidamente motivadas.

Esta comisión valorará la opción de contar con la asistencia técnica necesaria (abogado o abogada de la asesoría confederal, federal o territorial, asesoramiento externo, etc.)

Será considerada en situación de incompatibilidad, en cualquier momento del procedimiento, cualquier persona integrante de la comisión si le une con la persona denunciada o denunciante una relación de parentesco por afinidad o por consanguinidad u otras circunstancias que puedan comprometer la imparcialidad (como por ejemplo pertenecer a la misma secretaría, área o compartir puesto de trabajo, etc.). Dicha situación podrá ser alegada por cualquiera que intervenga en el proceso. En ese caso, será sustituida por la persona que designe la Comisión Ejecutiva.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento, sin que pueda existir dependencia directa, parentesco o afinidad constatada que ponga en riesgo estos principios. En caso contrario, se podrán sustituir por otra persona de la Comisión Ejecutiva. Esta modificación se hará automáticamente si la persona que lo solicita y las otras personas que instruyen el caso están aprobadas por la Comisión Ejecutiva.

Tanto las personas designadas como las suplentes deberán acreditar una formación mínima de 14 horas en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La recopilación de información se desarrollará con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo, para ello se identificarán los expedientes y trámites con un código y nunca por el nombre de personas o datos que permitan la identificación, utilizando un cifrado si el documento contiene datos sensibles.

Una vez iniciado el procedimiento previsto y durante la tramitación del mismo, cualquiera de las partes intervinientes podrá proponer y solicitar a la comisión de investigación las **medidas cautelares que considere oportunas**.

5.2.4 Medidas cautelares

En cualquier momento la Comisión Ejecutiva correspondiente podrá adoptar medidas cautelares, ya sea a iniciativa propia o a instancia de la comisión de investigación, sin que su adopción suponga prejuzgar la existencia de la falta.

Las medidas cautelares tienen por objeto impedir que durante la tramitación del procedimiento se puedan generar perjuicios, promover la protección inmediata de la persona afectada, la prevención de nuevas conductas de acoso, evitar represalias y la garantía de un entorno seguro durante la tramitación del procedimiento.

Los actos de acoso sexual, o acoso por razón de sexo en tanto que atentan contra los principios que inspiran a la CS de CCOO, se tratarán con la consideración de actos de extrema gravedad.

Las medidas cautelares se adoptarán de forma motivada, y oída la parte afectada, si bien podrá anticiparse de forma motivada su efectividad cuando se acredite que concurren razones de urgencia o que la audiencia previa puede comprometer el fin legítimo de la medida cautelar.

En todo caso, la persona que ha denunciado podrá formular alegaciones en cualquier momento ante el órgano competente para la resolución del procedimiento sancionador, instando lo que a su derecho convenga en orden a la modificación o revocación de las medidas cautelares.

El órgano competente para iniciar el procedimiento sancionador podrá adoptar cualesquiera medidas cautelares que sean necesarias para asegurar el fin que las justifica. Entre otras, podrá adoptar las siguientes **medidas cautelares**:

- 1** La suspensión en el ejercicio de facultades de administración o disposición de recursos sindicales, o de los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras.
- 2** La suspensión del ejercicio de funciones de representación institucional y la intervención como representante de CCOO en cualesquiera organismos o entidades.

- 3 Las restricciones en el acceso a las instalaciones, sedes y dependencias de las organizaciones integradas en la CS de CCOO, así como cualquier otra dependencia solicitada a nombre de CS de CCOO, y la prohibición de uso de los equipamientos que pudiera venir utilizando.
- 4 La suspensión de su condición de integrante de los órganos correspondientes a cualquiera de las organizaciones integradas en la CS de CCOO.
- 5 La suspensión total o parcial de los derechos reseñados en el artículo 10 de los Estatutos confederales.
- 6 La separación inmediata de la persona denunciada y denunciante con prohibición a la denunciada de acercarse al espacio donde esté la denunciante.

5.2.5 Las funciones de la comisión de investigación

■ Llevará a cabo la investigación

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

Durante la tramitación del procedimiento, las personas implicadas podrán efectuar cuantas alegaciones entiendan pertinentes y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por la comisión de investigación.

Este plazo se inicia desde el momento que la comisión de investigación recibe la documentación del expediente por parte de la Comisión Ejecutiva, que en todo caso no superará los diez días hábiles y finaliza con la elaboración de un informe de conclusiones.

A todos los efectos, se equiparan los trabajos de la comisión de investigación de este protocolo con los propios de las comisiones instructoras reguladas en el Reglamento sobre medidas disciplinarias a las personas afiliadas a la CS de CCOO, aprobado por el Consejo Confederal el 19 y 20 de enero de 2016 (en adelante, RMDPA).

■ Tramitará la denuncia

Durante la investigación se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos tendrá un carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con el presunto acosador en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra él se hayan vertido.

Una vez iniciada la investigación, la víctima solo declarará una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Durante todo el proceso, la víctima podrá ser asistida por la persona que ella designe. En todo momento se respetará la decisión que sobre la situación decida la persona que denuncia el acoso.

■ Redactará el informe de conclusiones.

Al final del proceso de investigación, la Comisión de Investigación de Acoso Sexual o por Razón de Sexo redactará un informe de conclusiones, que incluirá alegaciones particulares en el caso de no haber decisión unánime.

En el informe se tienen que hacer constar, la causa de la denuncia y los hechos constatados, las conclusiones alcanzadas tras el proceso de investigación y las propuestas para la solución del problema, incluyendo las medidas correctoras que se derivan en su caso: de tipo organizativo como cambio de lugar o de centro de trabajo y, si corresponde, las circunstancias agravantes, si las hubiera.

En dicho informe se adoptará la resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”, así como la tipificación del acoso como muy grave a efectos de la sanción oportuna por la Comisión de Garantías competente. Si la comisión de investigación considera que los hechos pudieran ser constitutivos de delito, dará traslado a la Ejecutiva y ésta una vez valorado dará traslado al Ministerio Fiscal.

5.3 FINALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

A la vista de lo indicado en el informe, se podrán dar las siguientes situaciones:

- a)** Propuesta de Sanción de los hechos conforme al RMDPA. En este caso, la Comisión Ejecutiva competente remitirá el expediente y la propuesta de sanción a la Comisión de Garantías que corresponda, de acuerdo al artículo 17.2 del RMDPA.
- b)** Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
 - Por haberse probado la inexistencia de acoso.
 - Por no haberse aportado indicios razonables de la existencia de la conducta de acoso.
 - Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.
- c)** Si del análisis del caso se dedujera alguna otra falta, distinta al acoso y tipificada en el reglamento existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- d)** Si se prueba que no ha existido acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante, los instructores propondrán la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

En el caso de que se determine la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades y la sanción impuesta no determine la expulsión de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno sindical, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su responsabilidad.

Conforme al artículo 3.1 del RMDPA, la responsabilidad disciplinaria no se extingue por la pérdida de afiliación, dimisión o cese de la persona afectada, por lo que se continuará tramitando el expediente hasta su finalización. En este caso, la sanción de pérdida de la condición de persona afiliada determinará la imposibilidad de la nueva afiliación durante el tiempo que se hubiera establecido.

El acuerdo de archivo podrá ser impugnado por la Comisión Ejecutiva que acordó incoar el expediente o por la persona afiliada afectada por el expediente sancionador, en el plazo de diez días hábiles ante la Comisión de Garantías de rama o territorio correspondiente.

Finalizado el procedimiento la comisión de investigación podrá proponer la adopción de LAS SIGUIENTES MEDIDAS para evitar otras situaciones:

- ▀ Apoyo psicológico y social a la persona acosada, informando de los acuerdos que CCOO ha alcanzado con los distintos centros.
- ▀ Modificación del ámbito de actuación sindical, compatible con nuestros Estatutos y previo consentimiento de la persona acosada, que se estime beneficioso para su recuperación.
- ▀ Medidas destinadas a evitar la repetición de hechos similares.
- ▀ Facilitar información sobre formación para la actualización profesional de la víctima, o formación sindical específica, cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- ▀ Reiteración de los estándares éticos y morales de CCOO.
- ▀ Evaluación de riesgos psicosociales en el ámbito donde se hubiera producido el acoso. Se recomendará la adopción de las medidas propuestas por Salud Laboral de CCOO.

Seguimiento del caso

Una vez cerrado el expediente y, en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión de investigación vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre el 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.

5.3.1 Faltas

Según el RMDPA las conductas tipificadas de acoso sexual y por razón de sexo son faltas muy graves.

Su Artículo 5 establece que son faltas muy graves los comportamientos que impliquen discriminación por razón de sexo u orientación sexual, así como los comportamientos que constituyen acoso sexual, entendiendo por tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo y el acoso por razón de sexo, entendiendo por tal 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.

De conformidad al artículo 28.2 del RMDPA los actos de acoso sexual, o acoso por razón de sexo, en tanto que atentan contra los principios que inspiran a la CS de CCOO, se tratarán con la consideración de extrema gravedad.

Serán consideradas como acoso sexual y por razón de sexo, entre otras, o cualquier otra conducta de este tipo probada en la comisión de investigación, las siguientes conductas:

- a)** El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- b)** El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.
- c)** La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- d)** Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.
- e)** Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- f)** Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- g)** Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
- h)** Contacto físico innecesario, rozamientos.

- i)** Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- j)** Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- k)** La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- l)** La impartición de órdenes vejatorias.
- m)** Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- n)** La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- ñ)** Cualquier otra del mismo grado de gravedad.
- o)** Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- p)** Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.
- q)** Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- r)** Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

Se considerará en todo caso condición agravante cualificada, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

5.3.3 Sanciones

Las sanciones previstas para las faltas muy graves en el artículo 8 del RMDPA, en función del principio de proporcionalidad, son las siguientes:

- Expulsión.
- Suspensión de dos a cuatro años de los derechos del afiliado o afiliada, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.

En el caso de personas no afiliadas, al no ser de aplicación los dos supuestos anteriores, se podrá establecer por el órgano de dirección una restricción al acceso a las sedes o instalaciones de toda la estructura sindical de CCOO, así como a los servicios que presta el sindicato, de manera indefinida o temporalmente, por una duración máxima de cuatro años.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización, en el momento que considere conveniente, el procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de “tutela judicial efectiva”.

5.3.3 Medidas adicionales

La CS de CCOO adoptará las **medidas preventivas necesarias** para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- ▶ Evaluación de los riesgos psicosociales en el sindicato con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- ▶ Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- ▶ Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- ▶ Apoyo psicológico y social a la víctima.
- ▶ Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- ▶ Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- ▶ Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en el sindicato.
- ▶ Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

5.3.4 Prescripción de las faltas

Las faltas muy graves prescribirán al año, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 del RMDPA. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde la fecha en que el órgano con capacidad de incoar el expediente tuviera conocimiento de la comisión de los hechos y, en todo caso, a los dos años si son muy graves, desde que la falta se hubiere cometido.

La prescripción se interrumpirá por el acuerdo de apertura del expediente sancionador, a cuyo efecto el acuerdo de incoación del expediente sancionador deberá constar de manera indubitada en el orden del día de la Comisión Ejecutiva del órgano competente para

sancionar, volviendo a correr el plazo de prescripción si el expediente permaneciera paralizado durante más de tres meses por causa no imputable al afiliado o afiliada sujeto al procedimiento.

A estos efectos se tendrá como acuerdo de apertura del expediente sancionador el acuerdo de inicio del procedimiento de investigación del presente protocolo.

6. ENTRADA EN VIGOR, REVISIÓN Y PUBLIDAD DEL PROTOCOLO

El protocolo entrará en vigor tras su aprobación del Consejo Confederal.

Podrá ser revisado y actualizado cuando resulte procedente, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal, con el fin de adaptarlo a los desarrollos normativos que puedan aprobarse y le resulten de aplicación, o a las mejores prácticas en la materia.

El presente protocolo estará disponible en las páginas web de la CS de CCOO y de las organizaciones confederadas dentro de la sección del Portal de Transparencia.

MODELOS DE **ANEXOS**

MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS

D./D^a. _____, al ser parte de la Comisión ejecutiva ha tenido constancia de una denuncia por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el que está implicada una persona afiliada. Mediante este escrito se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que conozco la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____ a ____ de _____ de _____

Firmado

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE (marcar)

☐

Persona afectada

☐

Persona afiliada que ha tenido conocimiento

☐

Órgano de la estructura sindical que ha tenido conocimiento

TIPO DE ACOSO (marcar)

☐

Sexual

☐

Por razón de sexo

☐

Sin especificar

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA POR EL ACOSO

Nombre y apellidos:

DNI/NIE

Sexo: H/M

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

Tipo de contrato:

Domicilio a efectos de notificación:

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre y apellidos:

Responsabilidad:

Sexo: H/M

Correo electrónico:

POSIBLES TESTIGOS

Nombre y apellidos:

Responsabilidad:

Sexo: H/M

Correo electrónico (si se conoce):

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

(Detallar personas implicadas, tipos de conductas, fechas y lugares en que se produjeron las conductas)

SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de Prevención del Acoso sexual y/o por razón de sexo.

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA SOLICITANTE

MODELO DE ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INFORMACIÓN Y/O ASESORAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por -----

En representación de Secretaría de Organización:

Titular: D./D.^a [NOMBRE_REPRESENTANTE].

Suplente: D./D.^a [NOMBRE_REPRESENTANTE].

En representación de Secretaría de Mujeres, Igualdad y condiciones de Trabajo:

Titular: D./D.^a [NOMBRE_REPRESENTANTE].

Suplente: D./D.^a [NOMBRE_REPRESENTANTE].

En representación de Secretaría de Salud Laboral:

Titular: D./D.^a [NOMBRE_REPRESENTANTE].

Suplente: D./D.^a [NOMBRE_REPRESENTANTE].

Por otras (indicar origen)

D./D.^a [NOMBRE_REPRESENTANTE].

D./D.^a [NOMBRE_REPRESENTANTE].

1. En [LUGAR], a [FECHA], siendo las [HORA] hs, se constituye la presente comisión, de conformidad con el protocolo de actuación y prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo en CS de CCOO, dentro del plazo previsto.

2. Los objetivos de esta comisión serán, investigar 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. También será tramitado el procedimiento formal previsto en este protocolo, recabando toda la información complementaria necesaria, para determinar si se aprecian o no indicios suficientes de acoso sexual o de acoso por razón de sexo y emitiendo un informe de valoración con las conclusiones y medidas propuestas.

3. El motivo de la constitución es tramitar la denuncia presentada en el pasado [FECHA], mediante [INDICAR CANAL DE DENUNCIA].

4. Se acuerda el siguiente calendario de negociaciones: [ESPECIFICAR].

5. Las deliberaciones tendrán lugar en la sede social de la federación o territorio.

Como prueba de la conformidad con lo establecido en la presente acta, ambas partes la suscriben en el lugar y fecha señalados al comienzo de la misma.

[FIRMAS]

MODELO RELATIVO A LA INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO DE SUS DATOS

- Responsable:
- Domicilio social:

FINES DEL TRATAMIENTO DE DATOS

Sus datos serán tratados para la gestión del PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO de la empresa_____.

LEGITIMACIÓN EN LA QUE SE BASA LA LICITUD DEL TRATAMIENTO

Art. 6.1c) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.

EJERCICIO DE SUS DERECHOS

Puede ejercitar, si lo desea, los derechos de acceso, rectificación y supresión de datos, así como solicitar que se limite el tratamiento de sus datos personales, oponerse al mismo, solicitar en su caso la portabilidad de sus datos, así como a no ser objeto de una decisión individual basada únicamente en el tratamiento automatizado incluida la elaboración de perfiles. Según el RGPD (UE) y la Ley Orgánica 3/2018, puede ejercitar sus derechos por Registro Electrónico o Registro Presencial, en ambos casos haciendo constar la referencia "Ejercicio de derechos de Protección de Datos".

TIEMPO DE CONSERVACIÓN DE SUS DATOS PERSONALES

Periodo indeterminado. Los datos se mantendrán durante el tiempo que es necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

DESTINATARIOS DE SUS DATOS

Dirección / Gerencia de la organización, representantes de las personas trabajadoras (si hubiera) y Ministerio Fiscal (si hubiera indicios de delito).

DERECHO A RETIRAR EL CONSENTIMIENTO PRESTADO PARA EL TRATAMIENTO EN CUALQUIER MOMENTO

Tiene derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento, sin que ello afecte a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada, cuando el tratamiento esté basado en el consentimiento o consentimiento explícito para datos especiales.

DERECHO A PRESENTAR UNA RECLAMACIÓN ANTE LA AUTORIDAD DE CONTROL.

Tiene derecho a presentar una reclamación a la Agencia Española de Protección de Datos <http://www.aepd.es> si no está conforme con el tratamiento que se hace de sus datos personales.

CATEGORÍA DE DATOS OBJETO DE TRATAMIENTO

Datos de carácter identificativo características personales, circunstancias sociales, datos académicos y profesionales, detalles del empleo, datos especialmente protegidos.

FUENTE DE LA QUE PROCEDAN LOS DATOS

Interesados y terceros.

INFORMACIÓN ADICIONAL.

Puede consultar la información adicional y detallada de la información y de la normativa aplicable en materia de protección de datos en la web de la Agencia Española de Protección de Datos

<http://www.aepd.es>

