CÉRMIN
Navarra - Nafarroa

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Aprobado por Asamblea de CERMIN el 22 de junio de 2022

ELABORADO POR:

equala | Iniciativas en Consultoría
Aholkularitza Ekimenak
www.equala.es

FINANCIADO POR:

Gobierno de Navarra
Nafarroako Gobernua

Índice

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS 3
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN 4
3. NORMATIVA APLICABLE 5
4. DEFINICIONES 7
   4.1. ACOSO SEXUAL 7
   4.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO 9
5. PRINCIPIOS INFORMADORES DEL PROCEDIMIENTO Y GARANTÍAS 11
6. SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN 14
7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN 15
   7.1. FASE DE DENUNCIA 15
   7.2. FASE DE INVESTIGACIÓN 16
   7.3. INFRACCIONES Y SANCIONES 17
8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO 20
10. ANEXO 1. MODELO DE DENUNCIA 21

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como expresiones de violencia que se pueden manifestar en el ámbito laboral, constituyen dos de las situaciones más devastadoras de la discriminación por razón de sexo a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo y a la seguridad-salud laboral. Además, **son manifestaciones de las relaciones de poder, que guardan relación con los roles que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función de su sexo**. Por todo ello, son conductas que hay que prevenir, evitar y que, cuando se den, hay que detener para que no se produzcan consecuencias indeseadas para la salud de las víctimas.

Teniendo en consideración, por un lado, la **normativa de obligado cumplimiento vigente** en la materia a nivel internacional, nacional y autonómico; y por otro lado, las graves consecuencias que para la salud de las personas se pueden derivar, afirmamos tajantemente que **no toleramos este tipo de violencias en CERMIN** y que, por lo tanto, **las conductas que constituyen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, serán duramente sancionadas.**

Igualmente, nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, un **procedimiento de actuación** para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, que se aplique con las debidas garantías; así como **la información y formación necesarias para que todas las personas integrantes de CERMIN** sean conscientes del **derecho de las personas a disfrutar de un ambiente de trabajo exento de violencias.**

En cualquier caso, **en el marco de la prevención de riesgos laborales es necesario evaluar el riesgo de acoso sexual y por razón de sexo** y planificar medidas para que no lleguen a producirse las situaciones de acoso.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Asamblea de CERMIN celebrada el 22 de junio de 2022 aprueba el siguiente "**Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo" de aplicación en CERMIN.**

La elaboración del Protocolo se enmarca dentro del I Plan de Igualdad de CERMIN (2020-2023).

El presente Protocolo será de aplicación en todos los lugares en los que se desarrolle la actividad laboral, social o de voluntariado de CERMIN, independientemente de que se produzca **dentro de las instalaciones de la entidad o fuera de ella.**

Será de aplicación cuando la situación de acoso se produzca en cualquier relación laboral, social o de voluntariado **INTERNA**, es decir, **entre las personas trabajadoras y las personas voluntarias de CERMIN**.

También será de aplicación el Protocolo, de forma **EXTERNA**, es decir, cuando la situación de acoso se produzca entre las mencionadas personas trabajadoras y voluntarias, y otras externas como pueden ser **personas de empresas o entidades, clientes, proveedoras o colaboradoras.**

Para asegurar que se respeten las normas establecidas en referencia a la prevención y eliminación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, se crea una figura garante de todo el proceso:

La Comisión de Acoso y de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo (**Comisión de Acoso**) es el órgano encargado de tramitar el procedimiento. Se constituye en el centro de trabajo de Calle Aralar Nº 3, entreplanta, 31002 Pamplona-Iruña, Navarra y estará formada por 3 personas a elección del Comité Ejecutivo de CERMIN.

3. NORMATIVA APLICABLE

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI),** establece:

- que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias (art. 7.3);

- que los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo diagnóstico previo y negociado se contendrá, al menos, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo (art. 46.2 LOI).

- que las empresas están obligadas a "*promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo";*

- que *"con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación*" (art. 48.1 LOI);

- y que la representación de los trabajadores y trabajadoras debe contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:

    - mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo
    - e informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo (art. 48.2 LOI).

Además, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. En ese sentido, la entidad está obligada a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores (art. 14 **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).**

En cuanto a las personas trabajadoras que llevan a cabo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, conviene recordar que ambos tipos de acosos constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien los comete. Así lo establece el art. 54 del **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**

4. DEFINICIONES

4.1. ACOSO SEXUAL

Es acoso sexual **"cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo"** (art. 7.1 LOI).

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 del hombre sobre la mujer, perpetuando, de esta forma, las estructuras de poder que existen todavía en nuestra sociedad.

A continuación, se exponen algunos EJEMPLOS de conductas constitutivas de **acoso sexual**, a modo orientativo:

a) 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 (chantaje sexual).

b) Contacto físico indeseado (tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos…).

c) Llamadas telefónicas, enviar cartas, mensajes o fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.

d) Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales.

e) Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.

f) Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.

g) 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.

h) Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos.

i) Hacer preguntas sobre la vida sexual.

j) Invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa.

k) Acercamientos excesivos reiterados.

l) Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico.

m) Hacer insinuaciones sexuales.

n) Hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona.

o) Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión.

p) Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.

q) Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.

r) Uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo con contenido degradante desde el punto de vista sexual (sugestivos o pornográficos).

s) Contar chistes o decir piropos de contenido sexual de forma reiterada.

t) Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.

u) Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona de forma reiterada.

v) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/ capacidades sexuales

4.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

"**Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo**" (art. 7.2 LOI).

El acoso por razón de sexo pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos de género y, habitualmente, tienen por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas. La finalidad suele ser el intento de mantener una situación de poder de un sexo sobre el otro y el de desterrar del ámbito laboral a las personas pertenecientes a uno de los sexos.

A continuación, se exponen algunos EJEMPLOS de conductas constitutivas de **acoso por razón de sexo**, a modo orientativo:

a) Uso de conductas discriminatorias por razón del sexo.

b) La discriminación por embarazo o maternidad, constituyéndose discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

c) Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas… por razón de su sexo.

d) La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas… (tales como: "mujer tenías que ser", "solo vales para fregar", "mujer a tus tareas"…).

e) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).

f) Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.

g) Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo.

h) Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento…) por razón de su sexo.

i) Tratar a las personas como si fueran menores de edad, como si fuesen personas dependientes, como si fueran personas intelectualmente inferiores… (con la forma de hablar, de tratarla…), por razón de su sexo.

j) Impartir órdenes vejatorias que tengan su causa en el sexo de la persona.

k) Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.

l) Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.

m) Utilizar humor sexista.

5. PRINCIPIOS INFORMADORES DEL PROCEDIMIENTO Y GARANTÍAS

La aplicación del presente protocolo supone la observancia de los siguientes principios informadores del procedimiento y de las garantías que a continuación se señalan:

Principio de celeridad

Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.

Principio de confidencialidad y protección de datos

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales y sólo pueden ser conocidas, 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 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 protección de la intimidad y de la dignidad de las personas

El procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona acosada, como de todas las personas implicadas en el procedimiento. Se tiene que actuar con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones tienen que tener lugar con el máximo respeto a todas las personas implicadas (testigos, denunciadas, etc.).

Principios 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 de la entidad, los derechos y deberes, qué fase se está desarrollando y, según la característica de participación (afectadas, testigos, denunciadas), del resultado de las fases. Durante todas las actuaciones de este procedimiento las personas implicadas pueden estar acompañadas y asesoradas por una o diversas personas de su confianza del entorno de la entidad.

Prohibición de represalias (garantía de indemnidad)

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán consideradas nulas. Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima o denunciantes del acoso durante el procedimiento, éstas serán, como mínimo, restituidas en las condiciones en que se encontraban antes del mismo, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de ello se deriven. La presentación deliberada de una queja o denuncia falsa de acoso sexual o por razón de sexo constituye un motivo de sanción muy grave.

Principio de colaboración

Todas las personas que tengan conocimiento de la existencia de algún tipo de conducta de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo deben informar de su existencia a los órganos competentes. Todas las personas que sean citadas en el transcurso de la aplicación de este procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.

Principio de apoyo de personas formadas

Con la finalidad de garantizar el procedimiento, la entidad tiene que contar con la participación de personas formadas en igualdad y en el ejercicio de su función. Asimismo, es importante que la determinación de la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se base, como mínimo, en la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Principio de no re-victimización

En lo posible, se debe evitar que la persona acosada tenga que exponerse de manera reiterada y describir en repetidas ocasiones las conductas de las que ha sido víctima.

Principio de reparación de la víctima y del entorno laboral.

Las personas afectadas por cualquier conducta constitutiva de acoso sexual y acoso por razón de sexo tienen derecho a ser resarcidas a través de los mecanismos legales establecidos, pero también a través de la asunción por parte de la entidad de los siguientes compromisos que se establecen a título ejemplificativo, tales como el apoyo a la víctima de acoso en el entorno profesional, de tal manera que la entidad se compromete a poner en marcha medidas conducentes a la recuperación del proyecto profesional de la víctima; la puesta a disposición de la víctima de cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud hasta su completo restablecimiento como puedan ser el apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso o el contacto con la asesoría confidencial que acompañará, asesorará y apoyará las gestiones de la víctima en su vuelta a la situación de normalidad previa al suceso.

6. SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

Se garantizará que la política informativa y formativa de CERMIN en materia de igualdad y de prevención de riesgos laborales incluya la formación adecuada en sobre igualdad y prevención de la violencia en el trabajo, a todos los niveles (personas trabajadoras, voluntarias, directivas, mandos intermedios, etc.)

La formación incluirá, como mínimo, los siguientes aspectos:

- La identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Los efectos que producen en la salud de las víctimas.
- Los efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes lo padecen.
- Los efectos negativos para la propia organización.
- La obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales (derecho a la dignidad de las personas, a la igualdad, a la integridad física y moral, a la libertad sexual), y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el propio derecho al trabajo.
- La prohibición de realizar actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Régimen disciplinario en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Responsabilidades en las que puede incurrir la entidad y, en particular, las derivadas de la relación laboral como desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
- Procedimiento de actuación previsto en el Protocolo.

Quienes formen parte de la Comisión de Acoso , quedan obligadas a seguir los cursos formativos que se organicen en relación con esta materia. Asimismo, CERMIN promoverá acciones formativas para las personas trabajadoras con el fin de lograr una mayor sensibilización de dicho colectivo.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

7.1. FASE DE DENUNCIA

El procedimiento se iniciará por la persona que sufre acoso o por una tercera persona cumplimentando un formulario (Ver Anexo 1. **Modelo de denuncia**) y entregándolo a la Comisión de Acoso.

Cualquier trabajador o trabajadora, cualquier voluntaria o voluntario o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso, pueden plantear una denuncia relativa a acoso sexual o acoso por razón de sexo con arreglo al procedimiento que a continuación se regula, ante el órgano, persona o personas competentes designadas a tal efecto.

Recibida la comunicación señalada en el párrafo anterior, se constituirá la **Comisión de Acoso** en el centro de trabajo. Una vez conformada se abrirá el correspondiente "Expediente Informativo por causa de presunto acoso".

La Comisión tendrá un plazo máximo de **10 días hábiles para resolver** motivadamente la solicitud de intervención, que podrá ampliarse en **3 días adicionales** con carácter excepcional. Finalizado el expediente informativo, la Comisión de Acoso elaborará un "Informe de Conclusiones" donde quedará determinado el tipo de acoso y una propuesta de sanción. Este Informe junto con el Expediente, se remitirá al Comité Ejecutivo de CERMIN y a la Dirección de la entidad para la resolución del asunto planteado.

Será **el Comité Ejecutivo de CERMIN** quien en última instancia decida la **sanción** correspondiente, en su caso, siendo ésta de carácter vinculante para todas las partes implicadas.

Todas las actuaciones de la Comisión de Acoso se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas, que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán firmadas, por quienes las hubieran emitido, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas.

En sus comparecencias ante la Comisión de Acoso, toda persona trabajadora o voluntaria podrá acudir asistida por personas de su confianza.

El Expediente Informativo se desarrollará bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad, siendo advertidas todas las personas que en el mismo intervengan de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad sobre cuanto conocieran con motivo de su intervención en el mismo, fuere en la calidad que fuere.

Las personas integrantes de la Comisión de Acoso, firmarán al inicio de su mandato un documento que garantice la confidencialidad y el cumplimiento de la normativa de protección de datos.

Las personas que consideren que han sido objeto de acoso, quienes planteen una denuncia en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso informativo, sea facilitando información o testificando, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria.

Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio de las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier persona trabajadora.

7.2. FASE DE INVESTIGACIÓN

La Comisión de Acoso, una vez constituida y a la vista de la solicitud de intervención, como primera actuación recabará de la propia persona solicitante, de forma personal y directa, la información que considere necesaria, incluyendo el relato concreto de los actos, hechos o incidentes, y la identificación de las personas que supuestamente hayan llevado a cabo las conductas indeseadas y de los posibles testigos de las mismas u otras posibles personas afectadas.

Iniciado el procedimiento, la Comisión de Acoso, a propia iniciativa o a solicitud de parte, y siempre que la organización del trabajo lo permita, propondrá -, el cambio de puesto o la adopción de otras medidas que considere pertinentes para garantizar los derechos, tanto de la persona trabajadora solicitante como de la presunta persona acosadora, así como para garantizar la confidencialidad de la investigación y de cuanta información se contenga en el Expediente.

La Comisión de Acoso decidirá la práctica de cuantas diligencias, pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos imputados y completar el Expediente Informativo, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que considere la

Comisión que deban aportar información, debiendo ser advertidas todas las personas sobre el deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y de cuanta información tuvieran conocimiento por su comparecencia ante la misma.

El Expediente Informativo finalizará con la elaboración de un Informe de Conclusiones, que se remitirá a la dirección de CERMIN y al Comité Ejecutivo de CERMIN.

A la vista del citado Informe de Conclusiones y de las actuaciones realizadas en el Expediente Informativo, la dirección de CERMIN junto con la Comisión de Acoso y el Comité Ejecutivo de CERMIN, serán competentes para tomar las acciones de tipo preventivo, organizativo o disciplinario conforme a lo establecido en el apartado 6.3. Infracciones y Sanciones.

Las posibles acciones de tipo preventivo, organizativo o disciplinario adoptadas se pondrán en conocimiento de la persona solicitante, de la persona contra la que se dirigió la solicitud y de la Comisión de Acoso.

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.

No obstante, a pesar del archivo y en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad, cuando la organización del trabajo lo permita, de efectuar un cambio provisional de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultare procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la Comisión de Acoso y el Comité Ejecutivo de CERMIN.

7.3. INFRACCIONES Y SANCIONES

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo constituyen **incumplimientos laborales objeto de sanción disciplinaria**. En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación a CERMIN. Por su parte, y con la finalidad de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como **circunstancias agravantes** aquellas situaciones en las que:

a) El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
b) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución
c) La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
d) Existan dos o más víctimas.
e) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
f) Cuando el estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones médicamente acreditadas.
g) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Comisión de Acoso.
h) Que el acoso se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
i) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
j) La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becaria o becario o realización de prácticas por parte de la víctima.

Las SANCIONES correspondientes en función del principio de proporcionalidad son las establecidas en el convenio colectivo de aplicación a CERMIN y, en su defecto, las siguientes:

- Traslado forzoso temporal o definitivo.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral.
- Despido disciplinario.

A continuación se incluyen las faltas y sanciones establecidas en el convenio de aplicación de CERMIN en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Convenio Colectivo del Sector Oficinas y Despachos de Navarra
BON 51, de 14 de marzo de 2017

El artículo 29 establece como faltas muy graves**:** *h) Los malos tratos de palabra u obra, el acoso sexual, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros/as y subordinados/as.*

Y este mismo artículo establece las correspondientes sanciones por faltas muy graves: *Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días. Traslado forzoso a otro centro de la misma empresa que no implique cambio de domicilio. Despido.*

No obstante lo anterior, las **denuncias o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas**, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas de acuerdo con lo dispuesto en el régimen disciplinario establecido en el convenio colectivo de aplicación, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

En el caso de que la persona acosadora sea una persona de una entidad o empresa cliente, proveedora, miembro o colaboradora de CERMIN, se procederá en función de la gravedad de la conducta a aplicar la sanción correspondiente, que podrá consistir en función de la gravedad en una amonestación, una suspensión temporal de acceso al centro de trabajo o a prohibir su acceso al mismo.

En la medida en que CERMIN no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el presente protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo en su totalidad debido a que el **sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección**, CERMIN **se deberán dirigir a la organización o empresa competente al objeto de que solucione el problema** y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que de no hacerlo, la relación social, mercantil o de la naturaleza que fuere, que une a ambas partes podrá extinguirse.

8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Comisión de Acoso llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo. Este informe se presentará a Comité Ejecutivo y al Grupo de Trabajo de Género de CERMIN.

10. ANEXO 1. MODELO DE DENUNCIA

SOLICITANTE *(marcar con una x)*	
	SOY PERSONA AFECTADA
	NO SOY LA PERSONA AFECTADA
TIPO DE ACOSO *(marcar con una x)*	
	ACOSO SEXUAL
	ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (POR EL HECHO DE SER MUJER)
PERSONA AFECTADA (DATOS)	
NOMBRE Y APELLIDOS	
NIF	
ENTIDAD	
CENTRO DE TRABAJO	
PUESTO DE TRABAJO	
TELÉFONO DE CONTACTO	
PERSONA AFECTADA (PERFIL) *(marcar con una x)*	
	SOY TRABAJADOR/A
	- participo en órgano de participación o de gobierno de CERMIN
	SOY MUJER
	SOY HOMBRE
	SOY (OTRAS OPCIONES SEXUALES)
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS	

EN SU CASO, PERSONAS QUE HAN PRESENCIADO LOS HECHOS		
NOMBRE Y APELLIDOS		
PUESTO DE TRABAJO		
SOLICITUD		
X	Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo	
LOCALIDAD	**FECHA**	**FIRMA DE LA PERSONA**