

# PROTOCOLO DE *PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN* *FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN* *DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS* *CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA* *INTEGRIDAD MORAL EN EL AMBITO* *LABORAL EN EL COLEGIO OFICIAL DE* *GRADUADOS SOCIALES DE SEVILLA*

Aprobación: Febrero 2025

## Protección de Derechos de Autor:

**Propiedad Intelectual:** Todos los derechos de autor y demás derechos de propiedad intelectual sobre el presente documento en su versión borrador inicial son y seguirán siendo propiedad exclusiva de la Empresa Extrategia Socio Laboral S.L. NIF: B44650679. (en lo sucesivo, la propietaria).

**Derechos de Reproducción y Uso:** Queda expresamente prohibida la reproducción total o parcial, la distribución, la comunicación pública o cualquier otra forma de explotación del documento, más allá de los fines para el cual ha sido encargado, sin la autorización previa y por escrito de la propietaria. Cualquier uso no autorizado de dicho documento constituirá una violación de los derechos de autor y estará sujeto a las acciones legales pertinentes.

**Responsabilidad por Infracciones:** Las partes que infrinjan las disposiciones relativas a la confidencialidad y los derechos de autor serán responsables de los daños y perjuicios que tal infracción cause a la propietaria, así como de cualquier acción legal que esta decida emprender.

Al acceder y utilizar el documento "Protocolo de Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo en el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Sevilla", las partes aceptan y se obligan a cumplir con todos los términos y condiciones establecidos en esta cláusula de protección de derechos de autor

## **ÍNDICE**

- 1. Introducción.**
- 2. Normativa.**
- 3. Definición del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.**
- 4. Ámbito de aplicación.**
- 5. Declaración de principios.**
- 6. Políticas de igualdad y organización del trabajo.**
- 7. Política de información y divulgación.**
- 8. La Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.**
- 9. Procedimiento de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.**
- 10. Seguimiento y evaluación del protocolo.**
- 11. Sensibilización, información, formación y publicidad del protocolo.**
- 12. Adecuación a las normas legales o convencionales.**
- 13. Equiparación de términos**
- 14. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor**

**ANEXO 1: Conductas que, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente o limitativo, pueden llegar a constituir acoso sexual o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital.**

**ANEXO 2: Pautas de actuación ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.**

**ANEXO 3: Medidas cautelares.**

**ANEXO 4: Modelo de comunicación por presunta situación de acoso sexual y /o por razón de sexo.**

## **INTRODUCCIÓN**

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido por las normativas nacionales e internacionales, sin embargo, la realidad nos demuestra que la igualdad real aún no está conseguida.

Una de las manifestaciones más patentes de la desigualdad real que todavía hay en nuestra sociedad es la presencia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el entorno laboral.

Toda persona tiene derecho a realizar su actividad laboral libre de cualquier tipo de acoso psicológico o sexual, así como de cualquier discriminación prohibida en nuestro ordenamiento jurídico, con especial atención al acoso producido por razón de discapacidad, sexo, orientación sexual, convicciones, religión, edad, raza u origen étnico.

En los últimos tiempos, además de la protección que otorgan las normas laborales, se ha puesto el acento en la necesidad de articular vías prácticas y efectivas de prevención, protección y respuesta contra este tipo de conductas en el marco de la propia organización.

El acoso sexual y por razón de sexo u otra discriminación es un riesgo psicosocial que atenta contra la dignidad, la integridad moral y la salud de la persona acosada, genera sufrimiento en las personas de su entorno y reduce el rendimiento de la organización.

En este sentido, la definición e implantación de una política contra el acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral a través de protocolos de actuación acordados por la Junta de Gobierno del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Sevilla, en adelante COGSS, constituye un instrumento clave para abordar y tratar el problema.

Al tener un carácter emergente y estar determinado, en gran medida, por el rol social de género, se debe interpretar el acoso laboral, y no solo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desde una perspectiva de género.

## **NORMATIVA**

En los últimos años se han producido importantes avances legislativos en materia de acoso sexual.

En el **ámbito europeo** destaca:

- La Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, ya recoge un «Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual» (Recomendación 92/131/CEE)
- Las Directivas posteriores de referencia en materia de igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, cuales son:
  - La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
  - La Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- La Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339), de 15 de diciembre de 2011, sobre la revisión intermedia de la estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012)
- La Resolución del Parlamento Europeo de 26 de octubre de 2017, sobre la lucha contra el acoso y los abusos sexuales en la Unión Europea
- La Comunicación de la Comisión sobre el Acuerdo marco europeo de acoso y violencia en el trabajo (COM-2007-686 final), firmado por los agentes sociales europeos, recoge diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización.
- La Resolución del Parlamento Europeo de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión [2018/2055 (INI).
- El Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras, y la Recomendación número 19, sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y cómo combatirla.
- Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso, 2019.

- La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer adoptada por las Naciones Unidas, como complemento de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, afirmó - por primera vez con alcance universal- que todas las formas de violencia de género, en sus diferentes manifestaciones, constituyen flagrantes violaciones de los derechos fundamentales, e instó a los estados para que aplicaran todas las medidas necesarias para erradicar la violencia contra las mujeres. Las normativas reguladoras de los derechos fundamentales en los ámbitos internacional, estatal y catalán prohíben las conductas contrarias a la libertad y la dignidad de la persona y proclaman el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

En el **ámbito nacional** destaca:

- La Constitución Española reconoce, como derechos fundamentales en sus artículos 10, 15 y 18 la dignidad de la persona, así como la integridad física y moral, y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.  
Encomienda a los poderes públicos en su artículo 40.2 velar por la seguridad e higiene en el trabajo.  
El artículo 35.1 incorpora el derecho a la no discriminación por razón de sexo, en el ámbito de las relaciones de trabajo.  
En los artículos 14 y 9.2 se dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.
- La Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, fue la primera norma que previó un sistema integral de tutela contra las víctimas de violencia de género: implantó una serie de medidas legislativas de naturaleza muy diversa e incluyó medidas de sensibilización, prevención y detección en el ámbito educativo, con la finalidad de prevenir y erradicar la violencia de género.
- La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 48, insta a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad, las empresas deberán negociar con la representación de los trabajadores y trabajadoras, la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas y la realización de campañas

informativas o acciones de formación. Por último, este artículo plantea el deber de contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo por parte de la representación de trabajadores y trabajadoras,

mediante la sensibilización a la plantilla y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciar tales conductas.

Recuerda en el apartado II de la exposición de motivos que "la mayor novedad de esta Ley trata, con todo, en la prevención de estas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De aquí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, señal de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del presente texto".

En su Título IV, incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, definiendo en su artículo 7 el acoso sexual y acoso por razón de sexo, considerando estos comportamientos discriminatorios.

- La protección de la salud de las personas trabajadoras mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo encuentra en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, su pilar fundamental. En el contexto de este Protocolo, cabe destacar lo dispuesto en su artículo 14: «En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo»; así como su artículo 16, que determina la obligación de realizar planes de prevención de los riesgos laborales, con evaluación de los mismos y planificación de la actividad preventiva, que incluye los riesgos derivados de las condiciones del trabajo ligadas a la organización y características de las relaciones laborales.
- 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.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y que modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual, artículo 12, el cual dispone 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. Asimismo, 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, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital".
- Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, la cual incorpora nuevos motivos de discriminación, estableciendo su artículo 6 definiciones concretas sobre nuevos tipos de discriminación y acoso discriminatorio, sumando a las tradicionales discriminaciones directas e indirectas, la discriminación por asociación, por error, múltiple y la interseccional. Establece el alcance de los deberes empresariales y la responsabilidad administrativa derivada de su incumplimiento, así como obligación de reparar el daño causado por parte de aquellas empresas que cometan un acto discriminatorio mediante la indemnización económica a la persona víctima.
- Convenio Colectivo, del Sector de Estudios Técnicos y Oficinas de Arquitectura y Oficinas y Despachos en General, con código de convenio 04000295011982, artículo 49: Prevención del acoso sexual y moral en el trabajo  
Acoso sexual:  
Se recoge el compromiso de mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador objeto de la misma. Las quejas sobre este tipo de comportamientos podrán canalizarse a través de la representación legal de las personas trabajadoras, siguiéndose el procedimiento sancionador previsto en el Título IX del presente Convenio. Acreditada la falta, será calificada como muy grave y sancionada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37, a cuyo efecto constituirá una circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se lleve a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

Acoso moral. Así mismo, las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras se comprometen a crear y mantener un entorno laboral en el que se eviten situaciones de acoso moral en el trabajo. Se entenderá que se produce tal situación, cuando una persona, o en ocasiones un grupo de ellas, ejerce una violencia psicológica extrema de forma

sistemática y recurrente sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo y con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores o lograr que finalmente abandone su puesto. Las demandas de tutela por acoso que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en el Capítulo XI de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

Aplicar de forma efectiva la "dimensión transversal de la igualdad", significa que la totalidad de la normativa vigente se tiene que leer al amparo de los derechos constitucionales que se pretenden proteger y que estas normas no tienen que ser ámbitos estancos, sino que se tienen que interrelacionar y colaborar entre sí, persiguiendo objetivos comunes.

Para que esta dimensión transversal de la igualdad sea útil es fundamental contar con el apoyo y el compromiso de la entidad, que tiene que actuar con contundencia y diligencia en la resolución de estos casos.

### **DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

*La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres define en su artículo 7, el acoso sexual y acoso por razón de sexo:*

«Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. 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.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. 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.»

«Artículo 9. *Indemnidad frente a represalias.*

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso,

de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.»

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

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

En el Convenio 190 de la OIT, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, señala la diferenciación entre chantaje sexual y el ambiente laboral hostil, como dos formas bajo las cuales puede presentarse el acoso sexual.

Estos conceptos aparecen también en la Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y son recogidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

**Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual:** Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a

los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

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

**Agresión sexual:** Se considera un delito y está tipificado en el Código Penal.

### VIOLENCIA EN EL AMBITO DIGITAL

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La **Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025**, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología<sup>1</sup>, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

| <b>Acoso en línea y facilitado por la tecnología</b> |                      |  |                           |                   |                                   |
|--|----------------------|--|---------------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)    | Daño a la reputación | Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) <sup>2</sup> | Suplantación de identidad | Solicitud de sexo | Acoso con cómplices para aislarla |

(2) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.

### **Acoso sexual en línea**

<sup>1</sup> Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o Plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

|  |   |   |                          |                  |
|--|---|---|--------------------------|------------------|
| Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza) | Toma, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos (3) | Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextoring, amenaza de violación, doxing (4), outing(5) | Bullying sexualizado (6) | Ciberflashing(7) |
|--|---|---|--------------------------|------------------|

- (3) Incluye los actos de "upskirting" (o "bajo falda") y la toma de "creepshots" (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone ("pornografía falsa") utilizando inteligencia artificial.
- (4) Revelar información personal o la identidad.
- (5) Revelar la orientación sexual.
- (6) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.
- (7) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

| Dimensión digital de la violencia psicológica  |  |                          |   |  |                     |
|--|--|--------------------------|---|--|---------------------|
| Todas las formas tienen un impacto psicológico | Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición | Discurso de odio sexista | Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación | Incitación al suicidio o a la autolesión | Abuso económico (8) |

(8) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

## CONDUCTAS DELECTIVAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y A LA INTEGRIDAD MORAL

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, esta institución adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: *"El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad"*.

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

- a) CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- b) CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- c) CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- d) CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- e) CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

**Conductas que, a modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo pueden llegar a constituir acoso sexual y/o acoso por razón de sexo (ANEXO 1)**

## **ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

El presente protocolo será de aplicación a todas las personas trabajadoras del Colegio, con independencia del centro de trabajo en el que preste sus servicios. No lo determina ni el lugar físico, ni la jornada laboral, ni la forma de vinculación jurídica con la entidad, por lo que se incluirán también las trabajadoras y trabajadores contratados por terceras personas y que presten sus servicios en los centros de trabajo del Colegio, a las personas en régimen de autónomas que compartan espacios de trabajo y circunscribe el presente protocolo y a las

personas que no formen parte de la empresa, pero que se relacionan por razón de su trabajo: clientes, proveedores, personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, personas de otras empresas que puedan prestar sus servicios en esta (técnicos de equipos o instalaciones), etc.

Esta extensión incluye de forma expresa a las personas colegiadas y personas usuarias del colegio cuando hagan uso de las instalaciones colegiales, en sus diversas sedes, así como de los servicios prestados por el Colegio.

En la medida en que la Entidad, una vez adoptado el presente protocolo, no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el mismo en su totalidad, debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección o influencia, aquella se deberá dirigir a la 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 mercantil que une a ambas empresas podrá ser extinguida.

En aquellos casos en los que no se tenga ningún tipo de vinculación con el sujeto activo del presunto acoso, el Colegio acudirá a la vía judicial en defensa de la persona trabajadora acosada, en todos los casos se tomarán las medidas cautelares.

La prohibición del acoso sexual y por razón de sexo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal.

La cuestión relevante, a la hora de marcar el ámbito de protección de este protocolo, es la relación de causalidad entre el acoso y el trabajo: aquel no se habría producido si la persona no hubiera prestado sus servicios a la entidad.

Obligaciones de la entidad: la entidad tiene la plena responsabilidad de garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo saludable, la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y establecer procedimientos para su prevención y sanción (Ley Orgánica 3/2007, art. 48).

Tanto la Junta de Gobierno como Gerencia deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas empleadas lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

## **DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.**

El COGSS formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de entidad y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo, así como a cualquier conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral que pueda manifestarse en esta entidad.

El COGSS, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, así como a cualquier conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, incluido el producido en el ámbito digital

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito del COGSS, no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo, así como a cualquier conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral en cualquiera de sus manifestaciones. La dirección sancionará tanto a quien incurra en una conducta

ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolere. Todo el personal del COGSS tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos esta entidad, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

Asimismo, el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Sevilla asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

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

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

## **POLÍTICAS DE IGUALDAD Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

Los estilos de gestión y de organización del trabajo, pueden generar desigualdades en las exposiciones a determinados factores de riesgo, en especial psicosociales, entre hombres y mujeres. Por este motivo, es necesario acompañar las políticas de prevención de acoso con la implantación de medidas de igualdad en la entidad e incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, utilizando instrumentos que sean sensibles al género, presentando los datos desagregados por sexo, y facilitar estos datos en el ámbito de la empresa que acuerda, implanta y hace el seguimiento de las medidas de igualdad, y en concreto el protocolo del acoso, incorporando así el principio de transversalidad de género en el ámbito de la salud laboral, identificando los diferentes factores de riesgo.

Aspectos que pueden actuar como ***indicios*** que se está produciendo una situación de acoso:

- Los comportamientos y las actitudes que se producen en el trabajo (a través de la observación personal, de las conversaciones con las personas trabajadoras, la dirección y los mandos).
- Las entrevistas con las personas trabajadoras que dejan el trabajo.

- Bajas reincidentes o de larga duración.
- El aumento de quejas en determinados puestos de trabajo.
- El aumento en los niveles de absentismo y rotación de personal.
- Las situaciones de ruptura o crisis en las relaciones entre personas trabajadoras, clientela o con la dirección.

## **POLÍTICA DE INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN.**

La Junta de Gobierno del COGSS llevará a cabo una política de prevención, a través de políticas de eliminación de cualquier tipo de discriminación y de los mecanismos para divulgar el presente Protocolo (entre otras medidas de divulgación será publicado en el portal de transparencia de esta Corporación).

Además, se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todo el personal promoviendo jornadas u otro tipo de eventos; elaborando material informativo; y realizando cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo y dentro de la responsabilidad social corporativa en el ámbito del ejercicio de la profesión de Graduado Social.

Como primera medida de difusión, la Junta de Gobierno comunicará el Protocolo acordado a toda la plantilla.

Se incluirá formación específica para la prevención del acoso sexual y, en definitiva, sobre discriminación por razón de sexo, así como a cualquier conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral dirigida a todo el personal.

Es importante, pues, formalizar el compromiso del COGSS en documentos troncales o corporativos. Por correo electrónico se pondrá a disposición del personal de la plantilla de la entidad, en la página web se recogerá un apartado de Acoso, en el que se podrá consultar el protocolo, la Comisión, datos de interés para posibles víctimas y el canal de comunicación que debe seguir la víctima para denunciar.

## **LA COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.**

Se constituirá una Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo (en adelante Comisión) a la que la entidad deberá capacitar con formación específica en la materia.

La función de la Comisión, es la de medidas concretas y efectivas en el ámbito del Colegio y las personas que trabajan en él, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y

formación sobre este tema, así como asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres.

La Comisión Instructora estará formada por dos personas, así como sus respectivos suplentes, una designada por el personal del Colegio y otra por la Junta de Gobierno, dentro de las competencias para la designación de comisiones establecida estatutariamente, quedando compuesta del siguiente modo:

Por parte de la Junta de Gobierno:

Ana María Ruiz Girona (Titular)  
Vanessa Molina García (Suplente)

En representación de las Personas Trabajadoras:

María José Naranjo Marín (Titular)  
Jorge A. Rico Vidal (Suplente)

Las personas que integren la Comisión serán sustituidas en caso de recusación, vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión de Acoso.

La comunicación se realizará en el plazo de 1 mes, desde que se produzca cualquiera de las circunstancias relacionadas y en un plazo máximo de 2 meses desde la referida sustitución y comunicación de la misma a la entidad, la nueva persona integrante recibirá la formación apropiada en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

La Comisión podrá contar en todo momento con el asesoramiento de personas especialistas o expertas en la materia, siempre que la investigación lo requiera por su complejidad, la Comisión evitará en la medida de lo posible, y siempre que no bloquee la labor de investigación, facilitar a las figuras complementarias todos aquellos datos personales identificativos o no esenciales para el desarrollo de su labor.

Se debe informar a todo el personal sobre la constitución de la Comisión y sobre las funciones de la misma.

No podrá formar parte de la Comisión cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedando automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Tampoco si fuere la persona denunciada, que quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la

resolución de su caso. En estas situaciones, la parte correspondiente sustituirá al objeto de restablecer la paridad en la Comisión.

Cualquiera de las partes involucradas en un procedimiento de acoso podrá recusar a miembros de la comisión de instrucción, siempre que afecte a su imparcialidad en el procedimiento. Esta impugnación, deberá de ser presentada por la parte interesada, a través de un escrito formal, manifestando las causas de la recusación.

Así mismo cualquier miembro de la comisión de instrucción podrá abstenerse de conocer un asunto, siempre que se acredite que tiene alguna relación con el objeto de aquel o con las partes que intervienen en aras a garantizar la objetividad de la instrucción.

La Comisión podrá atender consultas anónimas o informales de trabajadoras y trabajadores en relación a la materia relacionada con sus competencias. Dichas consultas serán confidenciales.

Anualmente, la Comisión efectuará un informe, sin datos personales o con datos disociados del conjunto de sus actuaciones que elevará a la Junta de Gobierno, del que se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla de la entidad.

Esta Comisión tendrá las funciones de:

- Recibir todas las denuncias por acoso sexual o razón de sexo, acoso moral y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el trabajo.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la entidad de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que se le requiera.
- Recomendar y gestionar ante la Junta de Gobierno las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instando, si es necesario a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser denunciada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo, acoso moral y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el trabajo.
- Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo

La Comisión llevará a cabo sus actuaciones y adoptará decisiones de forma consensuada.

La persona denunciante podrá dirigirse, si así lo desea, a una sola persona integrante de la comisión, con la que más confianza tenga y se sienta mejor para que sea su persona de referencia.

Procede en este punto dejar constancia de las recomendaciones respecto a la externalización del procedimiento de instrucción referenciado en la CIRCULAR 1/2016, DE LA FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO, SOBRE LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS CONFORME A LA REFORMA DEL CÓDIGO PENAL EFECTUADA POR LEY ORGÁNICA 1/2015

## **PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.**

El procedimiento tiene que ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y se deben proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodean la persona presuntamente agredida, por lo que se recomiendan unas **pautas de actuación** que quedan recogidas en el ANEXO 2.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la Junta de Gobierno adoptará las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas, estas medidas, sin ser excluyentes, quedan recogidas en el ANEXO 3.

### **Vía de resolución:**

La vía de resolución está dividida en 2 fases:

- Denuncia interna e investigación
- Resolución.

Comprenderá los siguientes plazos:

|   |
|---|
| La presentación de la denuncia conlleva la activación de protocolo. |
|---|

|                               |
|-------------------------------|
| Reunión comisión instructora. |
|-------------------------------|

|   |
|---|
| (Plazo máximo: 3 días laborables desde la recepción de la denuncia)   |
| Expediente informativo<br>(Plazo máximo: 10 días laborables, prorrogable por otros 3)   |
| Resolución del expediente por parte de la Junta de Gobierno<br>(Plazo máximo: 3 días laborables desde la recepción del informe) |
| Seguimiento<br>(Plazo máximo: 30 días naturales)  |

***Fase 1: Denuncia interna e investigación.***

La puesta en marcha de este proceso se produce con la presentación de una denuncia formal por escrito y registrada, por parte de la persona afectada, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, a Ana María Ruiz Girona y María José Naranjo Marín, miembros de la Comisión Instructora, que serán las personas encargadas de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización, que contendrá: (ANEXO 4)

- Nombre y apellidos de la persona denunciante.
- Nombre y apellidos de la persona presuntamente acosadora.
- Relato de los hechos, que recoja todos los datos posibles, como fechas, lugar, duración o frecuencia de los hechos.
- Nombre y apellidos de posibles testimonios.

La descripción de los hechos y la documentación que, en su caso, acompañe al escrito de solicitud se presentará en sobre cerrado para abrir por Ana María Ruiz Girona y María José Naranjo Marín, miembros de la Comisión Instructora, que serán las personas encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización, que deberán acusar recibo de la recepción de esta a modo de garantía de su recibo y tramitación y convocar a la Comisión en el plazo de 3 días hábiles.

Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad.

También quedará plenamente garantizada la confidencialidad en caso de presentación telemática de la solicitud a través del Canal Ético de este Colegio Oficial.

En caso de que la solicitud de intervención no la presente directamente la persona afectada, se pondrá en su conocimiento previamente a iniciar las actuaciones señaladas en este Protocolo.

En ningún caso serán objeto de tramitación solicitudes anónimas para la puesta en marcha del procedimiento de actuación.

Todo el proceso deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo de los componentes de la Comisión de Investigación.

El expediente de investigación estará encaminado a comprobar y averiguar los hechos y no durará más de 10 días naturales, pudiendo ampliarse en 3 días si la investigación lo requiere.

La Comisión de acoso procederá a:

- Iniciar las investigaciones preliminares en el momento en el que se les convoque.
- Se pondrá en conocimiento de la Junta de Gobierno la existencia de la misma y el inicio de actuaciones en un plazo máximo de 5 días desde la recepción de la denuncia.
- Se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias.
- Entrevistarse con la persona que denuncia (que puede estar acompañada por la persona de referencia o por un tercer compañero o compañera). Si la víctima así lo desea, solo tratará con la persona de la Comisión elegida como instructora y sólo declarará una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.
- Entrevistarse con la persona denunciada (que puede estar acompañada por la persona de referencia o por un tercer compañero o compañera) donde se le trasladará información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo plazo para contestar a la misma.
- La intervención de los testigos tendrá un carácter estrictamente confidencial.
- Si es necesario, pueden asesorarse con profesionales de psicología, derecho, medicina, etc... En todo caso los técnicos y las técnicas del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, así como el personal sanitario de vigilancia de la salud deben ser escuchados/as en esta investigación.
- Finalmente, la instrucción debe terminar con la elaboración de un informe, donde hay que incluir una síntesis de los hechos transcurridos a lo largo de la instrucción y, sobre todo, una definición de si se han encontrado pruebas o no que permitan concluir si hubo o no acoso sexual o por razón de sexo.

Un modelo de realización de informe incluiría la información siguiente:

- a) Identificación de la persona que ha presentado la denuncia.
- b) Identificar la/las persona/s supuestamente acosada/s y acosadora/s.
- c) Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- d) Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- e) Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y con el fin de garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no tiene que indicar quién hace la manifestación, sino sólo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.
- f) Circunstancias agravantes observadas:
  - La persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso.
  - Existen dos o más víctimas.
  - Se acreditan conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona acosadora.
  - La persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona acosada.
  - La persona acosada tiene algún tipo de discapacidad.
  - El estado físico o psicológico de la persona acosada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por uno/a médico/a.
  - El contrato de la víctima no sea indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
  - Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en período de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.
  - El acoso se produce durante un proceso de selección o promoción de personal.
  - Se realizan presiones o coacciones a la persona acosada, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.
- g) Conclusiones.
- h) Medidas correctoras.

### Fase 2: Resolución.

Corresponderá a la Junta de Gobierno la imposición de las medidas disciplinarias propuestas por el informe de la Comisión.

A la vista del informe escrito del órgano específico de instrucción, la entidad dictará la resolución correspondiente, en el plazo máximo de 3 días laborables, informando a las partes.

En función de esos resultados anteriores, la Junta de Gobierno procederá a:

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

Si en dicha resolución los hechos se califican como acoso sexual o acoso por razón de sexo, se incluirán las medidas disciplinarias correspondientes. Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

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

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden ser valorados como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

Es muy importante establecer sanciones coherentes con la gravedad de las conductas, teniendo especial consideración de las circunstancias agravantes que consten en el informe.

Asimismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si acaba sin sanción, se tiene que hacer una revisión de la situación laboral en que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia.

Las conductas de represalia contra una persona que ha presentado una queja o una denuncia interna de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, o contra una persona que ha colaborado en la investigación, constituyen una falta muy grave.

En el caso de que la víctima, testigos o personas implicadas, hubieran padecido represalias o perjuicios durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, la entidad tendrá la obligación de restituirlos en las condiciones en que se encontraran antes del mismo, así como de depurar responsabilidades y establecer las sanciones oportunas derivadas de dichas represalias.

La Comisión supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, en el plazo máximo de 1 mes natural, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Junta de Gobierno.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, el/la denunciante podrá también solicitar el traslado de sede, lugar dentro de la misma, o de departamento, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

La Junta de Gobierno coordinará el seguimiento a efectos de verificar la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a tales situaciones de acoso y adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, 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 la entidad.
- 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 persona acosada.
- 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 al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la entidad.

### **GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO**

1.- Durante todo el procedimiento todas las personas consultadas o informadas durante la tramitación de una denuncia, guardarán la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad y la dignidad de todas las personas afectadas.

2.- La investigación de la queja o denuncia será llevada con la máxima sensibilidad y con respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto para la persona reclamante como para la persona presuntamente acosadora.

3.- La investigación y la resolución sobre la queja o denuncia presentada deben ser realizadas con las garantías debidas de profesionalidad, celeridad y sin demoras injustificadas, contribuyendo así a que el procedimiento pueda ser completado en el menor plazo posible.

4.- El procedimiento debe garantizar la imparcialidad y un tratamiento justo de todas las personas afectadas. Se espera que todas ellas actúen de buena fe para su esclarecimiento.

5.- Indemnidad frente a las represalias: La entidad garantizará que todas las personas que planteen una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo u otra discriminación, o aquellas que presten asistencia en el proceso, así como los miembros de la Comisión, no serán objeto de intimidación, amenaza, violencia, trato injusto o desfavorable o represalia de cualquier tipo.

Cualquier acción en este sentido tendrá efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa aplicable.

6.- Los datos de carácter personal que se generen en aplicación a este Protocolo se registrarán por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre de protección de datos de carácter personal.

## **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO.**

La Comisión antiacoso asumirá las funciones de Seguimiento y Evaluación del Protocolo, que son reunirse anualmente para revisar las denuncias y quejas que han tenido lugar, revisando cómo han sido resueltas. En función de esta revisión se valorará la eficacia del protocolo, así como los cambios que fueran necesarios para mejorarlo.

Se establecerán los siguientes indicadores desagregados por sexo:

- Número y tipología de acciones de información, sensibilización y formación del protocolo realizadas en el equipo directivo y en la plantilla.
- Número y tipología de situaciones de acoso sexual que se han detectado en la entidad.
- Número y tipología de situaciones de acoso por razón de sexo que se han detectado en la entidad.
- Número de situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo que se han comunicado y/o denunciado en la entidad.
- Número de casos resueltos.
- Número y tipología de medidas correctoras implementadas.
- Media de casos resueltos dentro del plazo establecido.

Se elaborará un informe de seguimiento anual y de evaluación cada 2 años.

## **SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y PUBLICIDAD DEL PROTOCOLO**

La elaboración de un protocolo es necesaria pero no suficiente. De nada servirá si no es conocido y comprendido por todos los miembros del Colegio.

Las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la Junta de Gobierno medidas preventivas que tienen que ayudar a combatir el riesgo de sufrir situaciones de acoso, como, por ejemplo, la formación y la información. Hay que proporcionar información y formación respecto de la cual se puede considerar una situación de acoso evitando que, por desconocimiento, se esté actuando con comportamientos discriminatorios que pueden ser objeto de sanción. Se tiene que difundir y poner al alcance de la plantilla la normativa relacionada con la prevención de acoso, utilizando todos los canales habituales de comunicación, y se tiene que velar para mantener un entorno de trabajo seguro y saludable.

Como **medida preventiva** es fundamental tratar con respeto a todas las personas con las cuales se interacciona y requerir el mismo trato por parte de los otros, informando sobre los comportamientos o actitudes que resultan ofensivos y que atentan contra la dignidad, intimidad o integridad, y solicitando de forma directa el cese de estas conductas.

La difusión del protocolo constituye en sí misma una medida de información, sensibilización y formación en la entidad. Para conseguirlo, existen muchas herramientas: hacer llegar una copia a cada persona; diseñar trípticos

informativos con los conceptos más importantes, hacer carteles informativos, difusión por intranet, sesiones informativas, cursos...etc.

|  |  |
|--|--|
| Trípticos informativos.  | Difundir la relación de personas referentes.   |
| Realizar carteles.   | Reuniones de comisión de igualdad para revisión de la legislación.                         |
| Difusión por intranet.   | Se abrirá un apartado en el que el protocolo siempre estará a disposición de la plantilla. |
| Sesiones informativas para el personal: Charlas, jornadas, folletos... |  |
| Sesiones formativas según el nivel de necesidad.                       |  |

La Comisión antiacoso escogerá en cada momento las acciones más adecuadas para garantizar el conocimiento del protocolo por parte de todas las personas.

Sería interesante definir actividades específicas para cada grupo de personas que componen la entidad según su nivel de responsabilidad.

- Las personas con responsabilidades directivas y de mando
- Las personas que integran el conjunto de la plantilla.
- Las personas con responsabilidades directas en el proceso.

## **ADECUACIÓN A LAS NORMAS LEGALES O CONVENCIONALES.**

Si norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los/as firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

## **EQUIPARACIÓN DE TÉRMINOS.**

En el presente Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, deben verse equiparados

en todos sus términos y medidas los casos de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, en tanto en cuanto la entidad no disponga de un Protocolo específico en relación al contenido normativo según lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, pendiente de desarrollo reglamentario en el momento de aprobación del presente documento.

## **DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a la fecha de la firma.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados.

En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento al respecto.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

## **MEDIDAS CORRECTIVAS.**

Ante la inexistencia (o, en su caso, insuficiencia) en el régimen disciplinario del Convenio colectivo de sanciones disuasorias y represivas frente a las conductas prohibidas descritas en el capítulo 6 de este Protocolo y, previo reconocerse ambas Partes mutua y recíproca legitimación para negociar un Régimen disciplinario específico para su tipificación y sanción, acuerdan lo siguiente:

Se consideran MUY GRAVES las siguientes faltas:

- a) La violencia física interna, es decir, aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza que se practican entre personas pertenecientes al COGSS o entre personas de distintas entidades que presten servicios en un mismo centro de trabajo.
- b) 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 parte de la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma específica.

- c) El acoso moral 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.
- d) 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.
- e) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

Se consideran **GRAVES** las siguientes faltas:

- a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- b) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;
- c) Contacto físico innecesario, rozamientos;
- d) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios;
- e) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- f) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- g) La impartición de órdenes vejatorias;
- h) La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- i) Las actitudes que componen vigilancia extrema y continua;
- j) La orden de aislar e incomunicar a otra persona
- k) Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Se consideran **LEVES** las siguientes faltas:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramienta de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

Se considerarán en todo caso circunstancia 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, así como el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.

En función de la gravedad de las conductas se aplicarán las siguientes sanciones disciplinarias:

- Faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Faltas muy graves: despido disciplinario.

### **PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL.**

El tratamiento de la información personal generada en los procedimientos regulados por este Protocolo se registrará por lo establecido en el Reglamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo 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, y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales

### **APROBACIÓN Y FIRMA DEL PROTOCOLO.**

En prueba de entera conformidad con la redacción definitiva del presente Protocolo y habiéndose aprobado por la Junta de Gobierno de fecha 28 de octubre de 2024, lo firman las personas participantes en su elaboración.

En Sevilla, a cinco de febrero de 2025.

Fdo.: Juan Antonio Montes Montero  
Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Sevilla

Fdo.: Lourdes Balón Segura  
Extrategia Consultora Sociolaboral


## **Anexo 1.**

### **CONDUCTAS QUE, A MODO DE EJEMPLO, Y SIN ÁNIMO EXCLUYENTE O LIMITATIVO PUEDEN LLEGAR A CONSTITUIR ACOSO SEXUAL, INCLUIDAS LAS COMETIDAS EN EL ÁMBITO DIGITAL.**

#### Conductas verbales:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la persona trabajadora.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/ capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, audios, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de éstas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

#### Conductas no verbales:

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

#### Conductas físicas:

- Contacto físico deliberado y no solicitado o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria

**CONDUCTAS QUE, A MODO DE EJEMPLO, Y SIN ÁNIMO EXCLUYENTE O LIMITATIVO PUEDEN LLEGAR A CONSTITUIR ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, INCLUIDAS LAS COMETIDAS EN EL ÁMBITO DIGITAL.**

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- 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.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gas, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:
  - Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
  - Ignorar la presencia de la persona.
  - No dirigir la palabra a la persona.
  - Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
  - No permitir que la persona se exprese.
  - Evitar todo contacto visual con la persona.
  - Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).
- Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:
  - Amenazas y agresiones físicas.
  - Amenazas verbales o por escrito.
  - Gritos y/o insultos.
  - Llamadas telefónicas atemorizantes.
  - Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
  - Ocasionar intencionalmente 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.

- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:
  - 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 nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.



## **ANEXO 2**

### ***Pautas de actuación ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.***

#### **Sobre la atención a las personas que intervienen:**

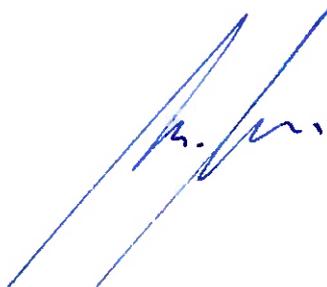
- Ser conscientes de que las personas que sufren acoso tienen derechos y éstos tienen que ser garantizados.
- La persona que sufre acoso debe tener una persona de referencia.
- En primer lugar, hacer una escucha activa y proactiva.
- Informar de manera clara y comprensible de todos los derechos, servicios y recursos disponibles y de todas las posibles vías de resolución de la situación de acoso que sufren o que están en riesgo de sufrir.
- Acompañar a las personas en la expresión y aclaración de la situación vivida, personalizando la atención a partir de la comprensión de su demanda, la valoración de sus expectativas y el respeto de sus ritmos. Esta atención tiene que ser integral y tiene que tener en cuenta la diversidad entre las personas afectadas y las especificidades del acoso.
- Rehuir la reinterpretación de los hechos, así como la creación de falsas expectativas. Hay que facilitar nuevos elementos en el discurso que ayuden a la reformulación y a la reflexión conjunta. Hay que evitar actitudes paternalistas y juicios de valor sobre las actuaciones de la persona afectada.
- Respetar la autonomía en la toma de decisiones de las personas afectadas y apoyar sus decisiones, aunque se pueda dar un rechazo a los recursos ofrecidos.
- Valorar si procede la derivación a otros servicios o recursos.
- Asesorar, teniendo en cuenta la realidad cultural de la persona que sufre acoso.

#### **Sobre el entorno y el espacio para la atención:**

- Facilitar un espacio de atención personalizada adecuado, confortable, que permita la confidencialidad, la expresión de sentimientos, que ofrezca un clima de confianza suficiente para la libre expresión del relato, de las emociones y ofrezca también seguridad.
- Facilitar unos espacios adecuados para evitar que las atenciones sean visibles a terceras personas.
- Evitar la coincidencia con la persona presuntamente autora de los hechos.
- Evitar interrupciones.

### **Sobre la persona acosada:**

- Valorar el estado emocional de la persona acosada y si hay riesgo para su seguridad o para su salud, y ofrecerle el servicio de vigilancia de la salud.
- Informarla de todo el procedimiento y ofrecerle apoyo legal.
- Mantener especial sensibilidad y respeto a las personas, ya que se trabaja con información suya privada e íntima.
- Hacer saber a la persona acosada que no está sola y que lo que ha pasado no es culpa suya. Dejar el tiempo que necesite a la persona acosada para tomar sus propias decisiones. Abstenerse de valoraciones y prejuicios. No emitir juicios sobre las personas o acciones y rehuir estereotipos y estigmatizaciones.
- No imponer un ritmo estricto. Respetar las dificultades por expresarse y por hablar que tengan la víctima y todos los implicados, generando confianza y protección. Facilitar la expresión de emociones.
- Ser flexible y paciente.
- No utilizar frases hechas.
- Transmitir que las reacciones y dificultades que tiene son normales.
- Considerar la necesidad de asesoramiento.
- Ofrecer información de carácter opcional sobre recursos sociales y de apoyo que pueden ser útiles a la persona acosada.



## **ANEXO 3**

### ***MEDIDAS CAUTELARES:***

En función del riesgo y/o daño a la persona acosada, durante la tramitación del expediente, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la Junta de Gobierno la adopción de medidas cautelares que consistirán en la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (art. 21.1) mediante escrito que dirigirá a la Presidencia de la entidad. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Algunos indicadores que pueden orientar la necesidad de implementar medidas cautelares son: que la persona afectada manifieste una afectación de la situación emocional, sentimiento de miedo, insomnio, incomprensión por parte de los compañeros o compañeras de trabajo, u otras situaciones como la existencia de precedentes similares o el relato que existen amenazas.

La implementación de estas medidas tendría que ser aceptadas por la persona acosada.

A modo de ejemplo, algunas medidas cautelares habituales son el cambio de puesto de trabajo, la reordenación del tiempo de trabajo o el permiso retribuido, pero, en ningún caso, estas medidas pueden suponer para la persona acosada un menoscabo en sus condiciones de trabajo y/o salariales.

Las medidas cautelares no pueden predisponer el resultado final del procedimiento y se tienen que tomar de forma motivada como garantía de la protección de las partes implicadas. Pero también, la adopción de estas medidas se debe hacer de una manera personalizada y coordinada con todos los agentes que intervienen en este Protocolo. Se debe situar la persona acosada en el centro de atención para garantizar una atención integral de asistencia, protección, recuperación y reparación adecuada y evitar la victimización secundaria (o revictimización).

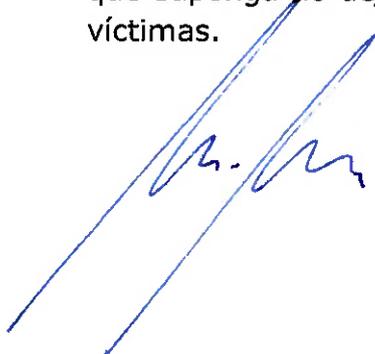
### **Otras medidas:**

Desde la Comisión se recomendarán las medidas de apoyo a la víctima que se consideren necesarias. Entre otras:

- Apoyo psicológico durante el proceso, y después del cierre del caso, si así lo solicita la persona víctima de acoso.
- Acompañamiento y asesoramiento por parte de la RLT y de la Dirección de la Entidad en la denuncia judicial.
- Se garantizará la inexistencia de ningún tipo de represalia para la

persona víctima de acoso con motivo del inicio y sustentación del procedimiento.

- Se garantizará en aquellos expedientes en el que en su informe final se determine expresamente que ha existido una situación de acoso sexual o por razón de sexo, género, orientación, identidad y/ o expresión de género, la atención, asesoramiento y actuación jurídica que suponga no dejar en indefensión, desprotección o soledad a las víctimas.



## **ANEXO 4**

### **MODELO DE QUEJA O DENUNCIA**

#### **I. Persona que informa de los hechos**

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

#### **II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso**

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

### III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

### IV. Descripción de los hechos

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

### V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

#### V. Solicitud

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

Igualmente, la persona denunciante de forma expresa autoriza a la comisión instructora a comunicarse con ella, incluso en caso de estar en situación de baja médica, a los únicos efectos de la instrucción de la denuncia, a través de los siguientes canales (marcar al menos uno):

Teléfono móvil:

\_\_\_\_\_

Correo Electrónico:

\_\_\_\_\_

Persona representante (nombre y datos de contacto):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Sevilla.

