



Coordinadora estatal

**Plataformas  
Sociales**  
Salesianas

PROTOCOLO CONTRA  
EL ACOSO SEXUAL  
Y ACOSO POR  
RAZÓN DE SEXO

<b>Nombre o razón social</b>	Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas
<b>Forma jurídica</b>	Asociación
<b>Dirección</b>	Alcalá 164. 3ºdcha.
<b>Municipio</b>	Madrid
<b>Teléfono</b>	913610050
<b>Correo electrónico</b>	info@psocialesalesianas.org
<b>Página web</b>	www.psocialesalesianas.org

El presente Protocolo contra el Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo de la Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas se encuentra inmerso dentro de su Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2020-2024 como documento de referencia para garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

# Índice

---

1. Declaración de principios	pág. 3
2. Ámbito de aplicación.....	pág. 4
3. Objetivos.....	pág. 6
4. Definiciones y normativa aplicable.....	pág. 6
5. Procedimiento de actuación .....	pág. 10
6. Tipificación de faltas y sanciones.....	pág. 14
7. Política de divulgación.....	pág.16
8. Política de formación.....	pág. 16
9. Evaluación y seguimiento.....	pág. 17
10. Información y atención a víctimas.....	pág. 18

## 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 género 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 al derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo. 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 producen, hay que detener para que no se produzcan consecuencias indeseadas para la salud de las víctimas.

Teniendo en consideración, por un lado, que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad física y moral, a la intimidad, a la libertad sexual y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea y en el Estatuto de las personas Trabajadoras; y por otro lado, las consecuencias que para la salud se pueden derivar; las personas firmantes afirmamos tajantemente que no toleraremos esta tipología de violencias, por 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 formación e información necesarias para que toda persona integrante de la entidad sea consciente de la necesidad de actuar en el más absoluto respeto de los derechos mencionados. Para ello se tendrán en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de un ambiente de trabajo exento de violencia en el trabajo.

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

## 2. Ámbito de Aplicación

---

El presente protocolo se aplicará en Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas, de conformidad con el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece que toda empresa ha de 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.

A la vista de que Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en las instalaciones a las que alcanza el poder de dirección, debe asegurar por todos los medios a su alcance la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica. En consecuencia, el protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas.

Asimismo, la asociación asume la obligación de dar a conocer a las personas que acuden a Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas en calidad de demandantes de atención, a su voluntariado, a las asociaciones internas y externas a la Plataforma y a las Administraciones Públicas y entidades colaboradoras su política para combatir el acoso sexual y sexista y, en concreto, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

En la medida en que Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar este protocolo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso quede fuera de su poder de dirección o influencia, se deberá dirigir a la entidad 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 que une a ambas entidades será extinguida.

### 3. Objetivos

---

El objetivo general de un Protocolo es definir el marco de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, con la finalidad de erradicar este tipo de conductas.

Objetivos específicos:

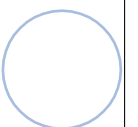
- Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento con el fin de atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el Protocolo.
- Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.
- Establecer las medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso.
- Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.

### 4. Definiciones y normativa aplicable

---

- **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).

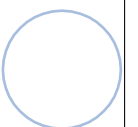
La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra, habitualmente del hombre sobre la mujer, perpetuando, de esta forma, las estructuras de poder que existen todavía en nuestra sociedad.





- Hacer comentarios sexuales o gestos obscenos.
- Hacer bromas sexuales ofensivas.
- Formas de dirigirse a la otra persona denigrante u obscena.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
- Hablar sobre las propias habilidades y/o capacidades sexuales.
- Invitar insistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan indeseadas o inoportunas.
- Ofrecer y/o presionar para concretar citas comprometedoras o encuentros sexuales.
- Demanda de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio)
- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar, buscar deliberadamente, quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, roces, masajes indeseados...)

■ **Acoso por razón de sexo:** “Toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares”.



- Conductas discriminatorias por motivo del embarazo o de la maternidad.
- Formas ofensivas de dirigirse a una persona, en función de su sexo. Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico o la opción sexual.
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres.
- Denegar arbitrariamente a una mujer permisos a los cuales tiene derecho.
- Hostigamiento con el objetivo de obligar a dimitir a las personas que quieren ejercer sus derechos de conciliación.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Ignorar comentarios, aportaciones y/o acciones, excluir, no tomar en serio...
- Asignar a una mujer un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Asignar a una mujer tareas sin sentido, órdenes contradictorias o imposibles de lograr (plazo irracionales, etc...)
- Sabotear su trabajo o impedir, deliberadamente, el acceso a los medios adecuados para realizarla por motivo de maternidad o embarazo.

El acoso por razón de sexo pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como iguales 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, mayoritariamente se ejerce contra la mujeres.

#### **4.1 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 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/as, 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 entidad de las conductas comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos (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, las entidades están obligadas 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 las personas Trabajadoras.

## 5. Procedimiento de Actuación

---

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Cualquier trabajador o trabajadora, personal voluntario o colaboradores, puede plantear una queja escrita o verbal relativa a acoso sexual o sexista con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

### 5.1 Presentación de denuncias

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o sexista, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia verbal o escrita (**Anexo I- Formulario de denuncia**) ante el órgano o persona competente.

La persona competente para la recepción de las denuncias será la persona que designe la comisión de igualdad de Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas.

La persona receptora de las denuncias será denominada, asesor o asesora confidencial (en adelante asesoría confidencial), su identidad se dará a conocer a todo el personal de la entidad, así como la forma en que se podrá contactar con ella.

Se procurará en la medida de lo posible que la persona acordada sea mujer y cuente con formación previa en materia de género. En caso contrario se le procurarán medios o instrumentos así como tiempo dentro de la jornada de trabajo para adquirirla.

### 5.2 Procedimiento Informal

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificables de leves, la asesoría confidencial podrá iniciar un procedimiento informal.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir.

La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En este procedimiento informal de solución, la asesoría confidencial se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias.

En ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables, en principio la asesoría debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas; a tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

En el plazo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en 3 días.

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Del resultado del procedimiento informal la asesoría confidencial dará conocimiento inmediato a la dirección y a la Junta Directiva, así como a la representación del personal tanto unitaria como sindical y específica en materia de prevención de riesgos laborales. También dará conocimiento inmediato a la comisión de igualdad.

### **5.3 Procedimiento formal:**

#### **5.3.1 . Inicio del proceso: La denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares**

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia, se realizará por escrito ante la asesoría confidencial. Cuando se haya seguido procedimiento informal previo, la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal deberá constar por escrito.

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación.

La asesoría confidencial deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, la asesoría confidencial recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima.

En ese momento comunicará de forma confidencial la situación a la dirección y a la Junta Directiva de la asociación para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

### **5.3.2. Investigación**

La asesoría confidencial utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

La asesoría confidencial deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), junto con (entrevistas a las personas afectadas, entrevistas a testigos, recopilación de pruebas, etc.) garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

### **5.3.3. Conclusión del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias**

En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la asesoría confidencial elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la dirección y a la junta Directiva de Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas de forma inmediata y a la comisión de igualdad. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en 3 días.

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 sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Con un objetivo disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionada fue llevada a cabo.

Si la asesoría confidencial no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La dirección de la entidad facilitará el cambio de espacio de trabajo, horario o funciones siempre que sea posible.



## 6. Tipificación de faltas y sanciones

---

### 6.1 Faltas

**Faltas muy graves.** Algunos ejemplos:

- **El chantaje sexual**, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- **El acoso ambiental y el acoso por razón de sexo**, 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.
- 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.
- Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

**Faltas graves:** Algunos ejemplos

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico o la opción sexual.

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

## 6.2 Sanciones:

Según el Régimen Disciplinario del convenio colectivo de Oficinas y Despachos de aplicación en la entidad el acoso sexual y por razón de sexo es definido como falta muy grave y puede ser sancionado con:

- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
- Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
- Despido.

Las sanciones consistentes en suspensiones de empleo y sueldo derivadas del desconocimiento del Protocolo, equivocaciones, percepción equivocada de la situación provocada, etc, podrán ser complementadas por jornadas de formación y acciones terapéuticas fuera de horas de trabajo cuando esta medida sea considerada adecuada por la dirección y la Junta Directiva de la entidad para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.

En los casos en que la persona sancionada sea voluntaria o colaboradora, la sanción impuesta será, en todos los casos, rescindir dicho voluntariado o colaboración.

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

## 7. Política de divulgación

---

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este protocolo por parte de todo el personal. Los instrumentos de divulgación serán entre otros que se consideren oportunos, el envío de circular a todos los trabajadores y trabajadoras, personal voluntario, asociaciones y su publicación en los recursos divulgativos de la entidad. En el documento que se envíe al personal laboral de la asociación, se hará constar el nombre y la dirección de contacto de la asesoría confidencial.

Se procurará por todos los medios posibles que las personas que acuden a Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas en calidad de demandantes de atención, su voluntariado, las asociaciones internas y externas, las Administraciones Públicas y entidades colaboradoras y en general todas las personas que pertenecen a la red, conozcan la política de la asociación en esta materia.

## 8. Política de Formación

---

Se garantizará que la política informativa y formativa de la asociación en materia de riesgos laborales y en el marco del Plan de Igualdad se incluya la formación adecuada en materia de igualdad, violencia de género y en particular sobre acoso sexual y por razón de sexo y sus efectos en la salud de sus víctimas, a todos los niveles: personal trabajador, directivo y mandos intermedios con el siguiente contenido:

- 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.
- 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.
- Procedimiento de actuación previsto en el Protocolo.

## 9. Evaluación y seguimiento

---

El seguimiento y evaluación a realizar medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones del presente protocolo: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La utilización del protocolo : permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de la entidad.

La Asesoría confidencial junto con la Comisión de Igualdad llevará el control de las denuncias presentadas y resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo en Coordinadora Estatal Plataformas Sociales Salesianas

Este informe se presentará a la dirección, Junta Directiva y a la Comisión de Igualdad.

## 10. Información y atención a víctimas

---

Se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos disponibles en la Comunidad Autónoma de Madrid para garantizar su adecuada protección y recuperación.

En ....., a ..... de ..... de 2.....

Firmas:

Por la empresa

Por la parte social

# ANEXO I

# FORMULARIO DE

# DENUNCIA

## FORMULARIO DE

<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	

**SOLICITANTE**

**DENUNCIA**

Persona afectada
Representantes de la plantilla
Recursos Humanos

<input type="checkbox"/>	Unidad/Departamento de la persona afectada (indicar)
<input type="checkbox"/>	Otros (indicar)

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Sexual
Por razón de sexo
Otras discriminaciones (especificar)

**TIPO DE ACOSO**

**DATOS DE LA PERSONA AFECTADA**

Nombre y apellidos

NIF

SEXO

Hombre

Mujer

Puesto de trabajo

Centro de trabajo/Departamento

Vinculación laboral/Tipo de contrato

Teléfono de contacto

**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS**

**En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos**

**SOLICITUD**

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

**Localidad y fecha**

**Firma de la persona interesada**

---

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO  
Coordinadora Estatal Plataformas Sociales Salesianas