



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Nuestro Código de Conducta Profesional destaca el compromiso de World Leadership Alliance Club de Madrid (CdM) con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación española y en los pactos internacionales. En dicho Código se establece que la profesionalidad y la integridad constituyen criterios rectores de la conducta de los profesionales de CdM, y se consagran los principios de no discriminación, de respeto a la vida personal y familiar, y el derecho a la intimidad. De acuerdo con estos principios, CdM se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se han hecho referencia.

Con el fin de asegurar que todas las personas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas, CdM declara su compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal, rechazando todo tipo de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación como el origen racial o étnico, cultura, religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.

2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la Organización su responsabilidad de prevenir las conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona. A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción de la organización frente a denuncias por acoso. Para ello se contemplan dos tipos de actuaciones:

1. Adopción de medidas mediante las cuales CdM procure prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún empleado/a.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Protocolo será aplicable a todos los trabajadores/as de la Organización, con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma. El Protocolo trata de forma específica situaciones internas que puedan producirse entre los/as asalariados/as de la Organización, incluyendo los supervisores y la Dirección.

Situaciones que afectan a terceros

Cuando la actuación de uno de los miembros de la plantilla, en el ámbito del ejercicio de su actividad laboral para la Organización, afecte a una persona que no forme parte de la plantilla en alguna de las situaciones recogidas en este Protocolo, la Organización se compromete a colaborar con el/la denunciante, y la organización a la que pueda pertenecer, para el esclarecimiento de los hechos, siguiendo en lo posible un procedimiento similar al descrito en este Protocolo para situaciones internas, y adoptando, si así resultara del procedimiento, las medidas disciplinarias que fueran oportunas en línea con lo establecido en este Protocolo para dichas situaciones internas.

Situaciones ocasionadas por terceros

Cuando la persona denunciada sea una persona que no forme parte de la plantilla (por ejemplo, un proveedor, socio en actividades, donante, participante en actividades, etc) la Organización procurará, en la medida de lo posible, seguir los procedimientos descritos más adelante, recabando, en su caso, la colaboración de la organización a la que pertenezca la persona denunciada. Se emprenderán las acciones oportunas incluyendo, si fuera necesario, acciones judiciales. En función del resultado del procedimiento se adoptarán las medidas pertinentes que pueden afectar tanto a la persona denunciada como, en su caso, a la relación de CdM con la organización a la que pertenezca.

Situaciones ocasionadas por los asociados

Si la persona denunciada fuera uno de los asociados (“Miembros”), el/la Secretario/a General informará al Presidente de la Organización para que éste ponga en marcha las acciones oportunas de tratamiento de la situación. Si fuera el Presidente la persona denunciada, se informará a los Vicepresidentes de la Organización. Se informará igualmente de este procedimiento y de las decisiones sobre el mismo, tanto a la persona denunciante como a los/as responsables de Recursos Humanos y a la Representación de los/as trabajadores/as.

4. EXCLUSIONES

Quedan excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales no reiterativos y puntuales, que se pueden dar en el marco de las relaciones de trabajo y que afectan a su organización y desarrollo, pero que no tengan la finalidad de perjudicar personal o profesionalmente a una de las partes implicadas en el conflicto.

En estos supuestos la Dirección de Recursos Humanos y otros responsables concernidos deberán asumir el esclarecimiento y resolución de esas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, la organización establecerá las siguientes medidas:

1. La Organización promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
2. La Organización procurará la integración del personal de nuevo ingreso, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La Organización se hará eco de las circunstancias personales o culturales del trabajador/a incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración.
3. La Organización facilitará información y formación a los trabajadores/as sobre los principios y valores que deben respetarse en la organización y sobre las conductas que no se admiten. También se informará de estas políticas a otras personas, tales como voluntarios/as, becarios/as, consultores/as y en general a quienes de forma habitual se relacionen con el espacio de trabajo y las actividades de la organización.
4. La Organización prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones de cualquier tipo y en las actitudes.
5. Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Organización se dirigirá inmediatamente al responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas. La Organización mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o mejora de las existentes, que permitan alcanzar una buena convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/as.

6. ACOSO LABORAL

Constituye acoso laboral la reiteración de conductas, prácticas o comportamientos, realizados individualmente o en grupo, que atentan contra la dignidad de uno o varios profesionales, creando un entorno estresante, intimidatorio, humillante u ofensivo, y cuya finalidad es que estos vean mermadas sus capacidades y/o expectativas profesionales o incluso abandonen su puesto de trabajo, el menoscabo o la lesión de la personalidad, la dignidad o la estabilidad psicológica de la víctima o víctimas.

Se tendrá en cuenta como agravante la posición jerárquica de la víctima y el/la acosador/a.

A continuación, se enuncian una serie de conductas concretas que, podrían llegar a constituir acoso en el trabajo:

Ataques con medidas organizativas:

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades. Las valoraciones críticas del desempeño deberán hacerse siempre directamente a la persona afectada y de forma respetuosa y discreta (individualmente y en privado).
- Juzgar reiteradamente de forma negativa el desempeño hacia la misma persona de forma visible para otros/as compañeros, o ante otros/as colegas cuando la persona no se encuentra presente.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones y opiniones de la persona de una forma ofensiva o públicamente ante otros/as de forma presencial o virtual.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin relación con la actividad laboral de la organización o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- Asignar de forma consciente tareas o responsabilidades muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Dar órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Ignorar, o negar de forma no razonada, solicitudes de permisos de todo tipo, cambios de condiciones de trabajo, en especial para facilitar la conciliación, formación o cualquier otra planteadas de acuerdo con la normativa y las políticas de personal de la organización
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- Juzgar o valorar de forma negativa el disfrute de permisos por nacimiento y cuidado de menor, enfermedad, cuidado de personas dependientes u otros motivos a los que tienen derecho los/as trabajadores/as de la organización, incluyendo posibles referencias a su peor desempeño laboral consecuencia o relacionado con el disfrute de estos derechos.

Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as.
- Ignorar la presencia de la persona, o no dirigir la palabra a la persona, tanto en espacios comunes de trabajo como en reuniones o actividades tanto físicas como virtuales
- Ignorar de forma intencionada y reiterada las opiniones y comentarios de un/a trabajador/a sobre actividades en las que está involucrado/a o le competen de forma directa.

- Ignorar o eliminar de forma intencionada y reiterada a un miembro del equipo del intercambio de correos u de otros canales de comunicación sobre actividades profesionales que atañen o están bajo su responsabilidad.
- Restringir o represaliar a otros/as compañeros/as que mantengan contacto personal o relación profesional con la persona.
- No permitir que la persona se exprese o negarle espacios de participación e interacción en actividades profesionales que son de su competencia o de interés general.
- 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. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Amenazas verbales o por escrito. Gritos o insultos.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Exigir a la persona realizar tareas que puedan ser perjudiciales para su propia salud física y psicológica, o puedan afectar de forma directa y objetiva a la salud de personas con las que convive o mantiene un vínculo afectivo.

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, enfermedad, etc.
- Críticas o referencias estereotipadas que puedan ser ofensivas, referentes a la nacionalidad, el sexo, la raza y etnia, la clase social, actitudes y creencias políticas o religiosas, orientación sexual e identidad de género, vida privada, etc.

7. ACOSO SEXUAL y ACOSO POR RAZON 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.»*

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.»

Se considerarán constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo las citadas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo, o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

Acoso Sexual

El acoso sexual puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres. Sin embargo, son las mujeres las que mayoritariamente lo sufren. Es necesario, por tanto, tener en cuenta los roles que tradicionalmente se atribuyen a las relaciones entre hombres y mujeres en nuestra sociedad.

Algunos ejemplos de manifestaciones de acoso sexual:

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del/de la trabajador/a.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario: por ejemplo, tocamientos, roces...
- Preguntas o comentarios inadecuados sobre la vida sexual.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocian la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o a la carrera profesional.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del/de la trabajador/a por razón de su condición sexual.
- Cualquier otro tipo de agresión sexual tipificada en el Código Penal.

- El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

Acoso por razón de sexo

El acoso por razón de sexo tiene por causa los estereotipos de género y, normalmente, tiene por objeto despreciar a las personas por su identificación con un sexo determinado, minusvalorar sus capacidades, competencias técnicas o habilidades. Aunque ambos sexos pueden ser víctimas de este tipo de acoso, es la discriminación hacia las mujeres la que se da con mayor frecuencia.

Algunos ejemplos de manifestación de acoso por razón de sexo:

- Descalificaciones públicas y/o privadas sobre la persona y su desempeño profesional en función de su sexo.
- Uso de expresiones, comentarios, bromas, etc., de carácter sexista y/o denigrantes para una persona en función de su sexo.
- Ignorar o no valorar las opiniones, mensajes u órdenes de una persona en función de su sexo.
- Asignar tareas o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad a causa de su sexo.
- Denegar permisos y otros derechos a los cuáles tendría derecho una persona, de forma arbitraria por razón de su sexo.
- Denegar o minusvalorar a una persona y/o su desempeño profesional por ejercer sus derechos derivados de la maternidad.

Sujeto pasivo y sujeto activo.

- Sujeto pasivo: cualquier trabajador/a, independientemente de la categoría profesional y de la naturaleza de la relación laboral.
- Sujeto activo: se considerará sujeto activo de acoso a lo/as jefes/as y compañeros/as del sujeto pasivo.

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO

La Dirección de CdM garantiza la activación del procedimiento interno de actuaciones cuando se denuncie por escrito la existencia de acoso o de hechos susceptibles de ser considerados acoso (conforme al modelo adjunto en el Anexo I de este protocolo). En todo caso se tendrá en consideración y se aplicará lo recogido en el artículo 42 del Convenio Colectivo vigente (2019-2021) de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid, referido a las medidas de protección de la trabajadora víctima de violencia de género.

La solicitud puede provenir:

- De la persona afectada.
- De la representación legal de los trabajadores, y en su defecto, de un/a compañero/a de trabajo.
- De la Dirección de la Organización y responsables de áreas.

En el caso de que la solicitud no la presente directamente la persona afectada se pondrá en su conocimiento para que preste su consentimiento.

No serán objetos de tramitación las denuncias anónimas ni aquellas en las que la persona afectada no preste su consentimiento.

8.1. Principios rectores del procedimiento, garantías de actuación.

Las garantías que deben observarse en la aplicación del presente protocolo serán las siguientes:

- a) Respeto y Confidencialidad: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo en todo momento.
- b) Aplicación de plazos: la investigación y resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas en el menor tiempo posible, con rigor y rapidez, evitando dilaciones innecesarias.
- c) Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.
- d) Protección de la salud: adopción de medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas afectadas.
- e) Prohibición de represalias: se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.
- f) Imparcialidad: el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- g) Igualdad de trato: Ausencia de toda diferencia de tratamiento a todas las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal, laboral o social.
- h) Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- i) Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas. Igualmente se considera reprobable y merecedora de reproche, y en su caso sanción, toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación a estos comportamientos, adoptándose las medidas que sean necesarias.
- j) Respeto al principio de presunción de inocencia.
- k) Todas las comunicaciones a los miembros de la comisión se harán respetando los principios establecidos en la legislación sobre Protección de Datos.

8.2. Procedimiento

INSTRUCTOR/A

Actuará como instructor/a en este procedimiento el/la directora/a de Recursos Humanos de la Organización o la persona que él/ella designe, que deberá reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento. El instructor impulsará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere oportuna y realizando las entrevistas y demás actuaciones que considere necesarias.

Cuando sea el/la directora/a de Recursos Humanos la persona denunciada actuará como instructor el/la Secretario/a General de la Organización o la persona que él/ella designe.

Cuando sea el/la Secretario/a General de la Organización la persona denunciada, ejercerá como instructor el miembro de la Junta Directiva que ésta haya designado a estos efectos o, en ausencia de esta designación, otro miembro de la Junta Directiva, otro Miembro de pleno derecho o una persona externa que reúna las condiciones señaladas, designado por él/la Presidente/a de la Organización.

COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Se designará por la Dirección una Comisión de Investigación, que estará formada por dos miembros, el/la Secretario/a General de la Organización o persona en quien él/ella delegue, y el/la representante de los/as trabajadores (si existiera) u otro/a trabajador/a que pueda desempeñar esta función representativa, que reúnan igualmente los citados requisitos de aptitud, objetividad e imparcialidad. Podrá incorporarse a la citada Comisión una asesoría técnica externa.

Cuando sea el/la Secretario/a General de la Organización la persona denunciada, la Comisión de Investigación la formarán el/la Presidente/a de la Organización y otro miembro de la Junta Directiva, otro Miembro de pleno derecho de la asociación o una persona externa que reúna los requisitos indicados, que él/ella designe.

PROCEDIMIENTO

Si las circunstancias así lo aconsejan podrá acordarse que la investigación de los hechos sea realizada por profesionales externos de reconocida solvencia en la materia.

El proceso de investigación deberá desarrollarse con la mayor rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de las personas implicadas.

Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, el/la Instructor/a podrá proponer a la Comisión, por la gravedad de la conducta denunciada y por la apariencia

de veracidad de los indicios aportados, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de las condiciones laborales.

Durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por la Comisión al emitir la correspondiente propuesta.

Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser acompañadas durante las entrevistas, si así lo solicitan, por representantes de los trabajadores, sindicatos u otras personas de su elección, y tendrán derecho a conocer el contenido de la declaración de la otra parte, de los testigos y de la documentación que obre en el expediente.

En la realización de las tomas de declaración, en las que se escuchará a las partes y a los testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención se observarán las siguientes pautas:

- a) Presentación de la persona que entrevista, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.
- b) Firma del consentimiento informado al iniciar el proceso (modelo en Anexo II).
- c) Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con ninguna de las partes.
- d) Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias, por ejemplo, aclarando las respuestas neutras o generales, como “lo normal”, “como siempre”, “No me informan”.
- e) Recopilar posibles pruebas escritas u de otros medios que puedan corroborar los relatos y denuncias.
- f) Analizar el relato y las vivencias presentadas.
- g) Evitar la victimización de la persona denunciante obligando a repetir de forma innecesaria o redundante hechos que hayan podido ser degradantes.
- h) Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.
- i) Resumir en orden cronológico el relato.
- j) Nunca utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.
- k) Las entrevistas comenzarán con la persona denunciante y los testigos por ella propuestos, continuando con la persona denunciada y, en su caso, los testigos que esta última proponga.

La Comisión, en el plazo máximo de veinte días contados desde la fecha de su primera reunión, y a la vista de las actuaciones practicadas, emitirá un informe de conclusiones. El plazo será de treinta días si la persona denunciada es el/la Secretaria General para permitir la adecuada participación de los miembros de la Junta u otros Miembros de pleno derecho involucrados.

En el informe de conclusiones, como mínimo, se incluirá, la siguiente información:

- a) Relación nominal de las personas que integran la Comisión e identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

- b) Antecedentes del caso, denuncias y circunstancias de la misma.
- c) Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos, testimonios, comprobación de pruebas, etc.
- d) Resumen cronológico de los hechos.
- e) Declaración de la existencia o no de conducta de acoso.
- f) Propuestas de medidas correctoras, si procede. Si queda constatada la existencia de acoso, se podrán proponer la adopción de las siguientes medidas:
 - Apoyo psicológico y social al acosado/a.
 - Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
 - Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
 - Reiteración de los estándares éticos y morales de la Organización.
- g) Propuesta de incoación de expediente disciplinario.
- h) Inicio de medidas legales y/o judiciales si procediera en función de la legislación vigente en España en esta materia.

CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

- El abuso se comete por parte de una persona desde una situación de superioridad jerárquica y/o con poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o la propia relación laboral.
- Reiteración de las conductas inapropiadas por parte de la persona acusada.
- Existencia de dos o más víctimas en un caso concreto o por parte de la misma persona acusada.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- Cuando la conducta inapropiada se produzca durante procesos de selección o promoción de personal.
- Cuando se ejerzan algún tipo de coacción o presión sobre la víctima, testigos o personas del entorno laboral o familiar con el objetivo de evitar o influir en el proceso de investigación.
- La situación contractual de la víctima como temporal, interinidad, período de prueba, o en prácticas, o su desempeño como becario/a o voluntario/a.

SANCIONES

Las sanciones a tomar en caso que se constaten las acusaciones de acoso se remitirán al artículo 49 del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid donde se catalogan según el carácter leve, grave o muy grave de las acusaciones.

RESOLUCIÓN

En el plazo de cinco días a contar desde la recepción del informe de conclusiones la Dirección dictará resolución acordando las medidas propuestas. La resolución será notificada a las personas afectadas.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Si, con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto que puede estar afectando las capacidades profesionales y la dignidad de algunas de las personas implicadas, el/la instructor/a propondrá la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

DENUNCIAS INFUNDADAS O FALSAS

Si de la valoración inicial o informe emitido por la Comisión se deduce que la denuncia se ha presentado de mala fe, o que los datos o testimonios son falsos, la Comisión propondrá a Dirección de la empresa la incoación de correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables de dichos comportamientos.

OTRAS CONSIDERACIONES:

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros.

9. REVISIONES

Trascurrido un mes desde la adopción de las medidas necesarias por parte de la Dirección de la Organización, la Comisión de Investigación emitirá un informe de seguimiento de las medidas propuestas y de la salvaguarda del principio de no discriminación, así como de la supervisión de posibles represalias contra cualquiera de los trabajadores que hayan intervenido en el procedimiento en condición de denunciante, víctima, testigo o informador.

10. PUBLICIDAD, ENTRADA EN VIGOR Y FORMACIÓN

El contenido del presente Protocolo es de obligatorio cumplimiento para todo el personal de CdM. Como primera medida de difusión, la organización entregará el Protocolo acordado a toda la plantilla. Se entregará asimismo el Protocolo a aquellas personas que compartan de forma regular el espacio común de desarrollo profesional, como por ejemplo a los voluntarios/as

Se facilitará el protocolo a todas las organizaciones y empresas con las que se contrate o subcontrate prestaciones de servicio que puedan dar lugar a situaciones contempladas en este Protocolo.

Su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla. Se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro. El Protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal.

Se organizarán sesiones formativas específicas para la prevención del acoso y el acoso sexual o por razón de sexo dirigida a toda la plantilla.

ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO

SOLICITANTE:

DATOS PERSONALES DE LAS PERSONAS AFECTADAS:

(nombre y apellidos, número de identificación, puesto)

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

POSIBLES SOLUCIONES PROPUESTAS:

DOCUMENTACIÓN ANEXA, en su caso:

Solicito el inicio del Protocolo de Actuación frente al Acoso

Localidad y fecha

Firma del solicitante:

**ANEXO II: CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA
FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN
DE PROTOCOLO DE ACOSO**

NOMBRE Y APELLIDOS:

NIF:

EXPONE:

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el **“PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN”** de World Leadership Alliance Club de Madrid y, en consecuencia, las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información.

DECLARO:

Mi consentimiento para participar en la fase de entrevistas del procedimiento iniciado el día _____ para la investigación de los hechos.

Localidad y fecha

Firma: