**CIRCULAR NÚM. 9/2024, DE 25 DE ABRIL, DE LA DIRECCIÓN DE PERSONAS, TALENTO Y CULTURA INSTITUCIONAL**

# **ASUNTO:** Procedimiento sobre acoso y ciberacoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo.

***Registro general número: 2024/0092730***

La ONCE es consciente de las graves consecuencias que las situaciones de acoso pueden tener tanto para la salud de su personal y de las personas que le rodean, como para el desarrollo de la actividad habitual de la Organización, y de la necesidad de disponer de medios de respuesta idóneos contra estas situaciones de acoso, de manera que cualquier trabajador o trabajadora pueda en todo momento saber cuándo está ante una situación de acoso de este tipo, así como el procedimiento de actuación establecido.

Se pretende con esta Circular mejorar las estructuras y procedimientos establecidos hasta ahora en materia de acoso y ciberacoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, dando asimismo cumplimiento a los compromisos adoptados entre la ONCE y la Parte Social durante la negociación del XVII Convenio Colectivo, que en su artículo 74 tipifica expresamente el acoso laboral como falta disciplinaria muy grave, dando lugar a las sanciones correspondientes, en su caso.

El vigente Plan de Igualdad negociado entre la ONCE y la Parte Social establece el objetivo de prevenir el acoso en la Organización, e incorpora varias medidas encaminadas a conseguir este objetivo, como la impartición de formación y actividades de concienciación en materia de acoso y ciberacoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, y la actualización de los protocolos existentes.

Los actos de acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral constituyen expresiones de violencia que atentan contra diversos derechos fundamentales y tienen un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas, especialmente de las mujeres. Ambos son contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y constituyen una discriminación. Además, contaminan el entorno laboral y tienen importantes efectos sobre el clima laboral de la empresa o entidad en la que se producen.

El procedimiento para la prevención y actuación frente al acoso y ciberacoso sexual y/o por razón de sexo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, atajar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral, así como de cumplir con la legalidad vigente, especialmente con la nueva redacción del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los artículos 7 y 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro, y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Para el desarrollo de la presente Circular se han tenido en cuenta, asimismo, las reformas incorporadas por la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Además de suponer la vulneración de derechos esenciales reconocidos en la Constitución Española (en adelante C.E.), como la dignidad profesional y personal (artículo 10 C.E.) y la garantía de igualdad y prohibición de discriminación -acoso sexual y/o por razón de sexo- (artículo 14 C.E.), son muchos otros los bienes jurídicos que pueden verse afectados en cada una de sus manifestaciones, tales como: la vida y la integridad física y moral (artículo 15 C.E.), la intimidad, honor y propia imagen (artículo 18 C.E.), etc.

En el marco de la legislación ordinaria, cabe mencionar el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la ocupación efectiva, a la no discriminación e integridad física y moral en los términos del artículo 4.2. del Estatuto de los Trabajadores (en adelante E.T.), referido a derechos laborales; los deberes de las personas trabajadoras en el marco de la relación de trabajo del artículo 5 del E.T.; el derecho a la no discriminación en las relaciones laborales del artículo 17 del E.T., la inviolabilidad de la persona trabajadora en los términos del artículo 18 del E.T., la extinción voluntaria e indemnizada del contrato del artículo 50 del E.T.-en ocasiones única tutela de la víctima- y el artículo 54 del E.T., referente al despido disciplinario.

A fin de que este procedimiento cuente con la máxima difusión entre todo el personal de la Organización, y conseguir un mejor conocimiento por parte de los trabajadores y trabajadoras de su existencia, de los criterios para definir las conductas constitutivas de acoso y ciberacoso sexual y/o por razón de sexo, y de las pautas a seguir en estos supuestos, es por lo que se opta por su publicación como Circular, procediendo después a impulsar diversas iniciativas de formación e información.

Se procederá también a facilitar el acceso al contenido del presente Protocolo a través de medios digitales a las personas que se incorporen laboralmente a la ONCE.

La ONCE y los representantes de los trabajadores proporcionarán información y asesoramiento a las personas trabajadoras que lo necesiten sobre las materias contenidas en este protocolo y las pautas de actuación previstas en él.

Por consiguiente, de acuerdo con las facultades conferidas al Director General de la ONCE en el artículo 6.3.d) del Real Decreto 358/1991, de 15 de marzo, en su redacción dada por el Real Decreto 1200/1999, de 9 de julio, así como en los vigentes Estatutos de la ONCE, y atendiendo a los procedimientos para la publicación de normativa previstos en la Circular 12/2011, dispongo la publicación de este Procedimiento sobre acoso y ciberacoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo.

1. **POSICIONAMIENTO DE LA ONCE CONTRA EL ACOSO Y CIBERACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO**

La política de la ONCE se rige por la tolerancia cero ante el acoso, la discriminación y la violencia.

La ONCE, en su empeño de salvaguardar la dignidad de todos los trabajadores y trabajadoras, ratifica que no se tolerarán en su seno situaciones de acoso o ciberacoso sexual y/o por razón de sexo, ni ningún tipo de violencia sexual en el entorno laboral.

Una obligación de todos los miembros de la Organización, especialmente de las personas responsables de la gestión y de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, es prevenir, asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de todos los que lo integran y garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzcan situaciones de acoso y ciberacoso sexual y/o por razón de sexo ni ningún tipo de violencia sexual en el trabajo.

La Dirección de la ONCE establece el presente procedimiento, basado en los principios de celeridad, protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas, mediante el que se compromete a garantizar la ayuda a quienes sufran acoso y ciberacoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, evitar con todos los medios posibles que la situación se repita y tratar las conductas de acoso y ciberacoso sexual y/o por razón de sexo como falta disciplinaria muy grave, de conformidad con el artículo 74 del XVII Convenio Colectivo.

Las pautas de actuación y canales de reclamación y denuncia recogidos en este protocolo son una respuesta idónea ante situaciones de acoso en el trabajo en la ONCE, dando así cumplimiento efectivo a la exigencia prevista en el artículo 12.1 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, que establece:

*“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 las 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.”*

La regulación establecida en este Protocolo es compatible con las acciones que se puedan promover por las personas afectadas para exigir las responsabilidades de todo tipo que correspondan.

Las situaciones de acoso serán sancionadas atendiendo a sus circunstancias, pudiendo además ser constitutivas de delito conforme a lo previsto en el Código Penal.

1. **OBJETO Y ALCANCE**

El objeto de este procedimiento es establecer las pautas de actuación ante situaciones de violencia sexual en el entorno laboral y, en particular, ante el acoso y ciberacoso sexual y/o por razón de sexo en la ONCE.

El procedimiento será de aplicación para todos los trabajadores y trabajadoras de la ONCE respecto de sus actuaciones en el lugar de la prestación de sus servicios o en el marco de la misma, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También será de aplicación a las personas becarias y a las que colaboren con la ONCE mediante cualquier forma de colaboración voluntaria.

Asimismo será aplicable a las personas que presten sus servicios en las dependencias de la ONCE a través de contratos de puesta a disposición. En estos casos, la ONCE pondrá los hechos en conocimiento de la empresa a la que pertenezcan las personas denunciada y denunciante, en su caso, para que dicha empresa adopte las medidas que pueda considerar oportunas.

No es preciso que quien ejerza el acoso tenga relación de superioridad jerárquica con la persona presuntamente acosada, pudiendo darse, por tanto, una situación de acoso y ciberacoso sexual y/o por razón de sexo entre trabajadores sin que sea necesario que exista dependencia funcional o jerárquica entre estas personas.

1. **CONCEPTO DE ACOSO Y CIBERACOSO SEXUAL**

De acuerdo con el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este procedimiento, 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*”.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso y ciberacoso sexual y/o por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso y ciberacoso sexual las conductas que se describen a continuación:

* Conductas verbales concretadas en:
* Insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
* Flirteos ofensivos.
* Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
* Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados, bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
* Conductas no verbales concretadas en:
* Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas.
* Cartas o mensajes enviados por correo electrónico u otros medios de mensajería, o con reflejo en redes sociales, de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
* Comportamientos físicos concretados en:
* Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.
* Acciones de naturaleza sexual en contra de una persona, sin su consentimiento, en la que exista contacto físico y se haga uso de la fuerza, violencia física, amenazas o intimidaciones (violencia sexual).
* Chantajes sexuales concretados en:
* Forzar a la víctima a elegir someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, como por ejemplo las posibilidades de promocionar, el acceso a formación, posibilidad de traslado, e incluso la estabilidad en el empleo.
* Acoso sexual ambiental concretado en:
* Creación de un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

1. **CONCEPTO DE ACOSO Y CIBERACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO**

De acuerdo con el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este procedimiento, 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*”.

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

* Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que se perciba como tal por quien la sufre.
* Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida por esta como tal.
* 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.
* Que no se trate de un hecho aislado.
* 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 personas dependientes.

Las conductas descritas no deben confundirse con las situaciones de stress, *burn out*, presión o conflicto laboral, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos. El acoso por razón de sexo es un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo, dirigido hacia una persona por los motivos expuestos.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso y ciberacoso por razón de sexo las conductas que se describen a continuación, siempre que se produzcan en función del sexo de una persona:

* Ataques con medidas organizativas concretadas en:
* Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
* Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
* No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
* Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
* Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación muy inferior o superior a la poseída.
* Dar órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
* Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
* Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
* Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia o no responder a las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
* Negar o dificultar el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
* Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria concretadas en:
* 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 concretadas en:
* 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 intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
* Ocasionar daños 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 concretadas en:
* 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, discapacidad, poner motes, etc.
* Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

1. **PAUTAS DE ACTUACIÓN**

El modo de actuación ante una situación de acoso y ciberacoso sexual y/o por razón de sexo será ágil y rápido, otorgará credibilidad y en todo momento protegerá la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; y garantizará 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.

A continuación se señalan las pautas a seguir en los supuestos casos de acoso y ciberacoso sexual y/o por razón de sexo, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales:

## **5.1. Actuaciones preliminares**

La persona afectada que considere que está siendo objeto de acoso y ciberacoso sexual y/o por razón de sexo -o cualquier otra persona que tenga conocimiento de estas situaciones- podrá intentar, en la medida de lo posible, solucionar el problema de manera informal hablando con:

* La persona o personas que llevan a cabo el comportamiento hostil, haciéndoles saber que su conducta es ofensiva e inadecuada y contraria a los valores y principios de la Organización, con el fin de que éstas cambien de actitud.
* Con la persona o personas responsables del centro para que tengan conocimiento de los hechos, con el fin de que éstas le proporcionen al trabajador o trabajadora unas pautas de actuación y/o propuestas que ayuden a poner fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.

En caso de que mediante el diálogo entre las personas implicadas o con la persona responsable del centro, no se consiguiese solucionar el conflicto, el procedimiento formal se iniciará mediante la presentación de una comunicación escrita.

Tendrán legitimación para presentar la denuncia:

* Cualquier persona trabajadora de la ONCE que se considere víctima de una conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo, o su representante legal.
* Cualquier trabajador o trabajadora de la ONCE que haya sido testigo directo o haya tenido conocimiento fundado de la comisión de dichas conductas.
* Los Delegados y Delegadas de Prevención y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, en aquellos casos en los que tengan conocimiento de una presunta conducta de acoso.

El escrito de denuncia deberá al menos contener la siguiente información:

* Los datos de identificación de la persona que denuncia y los de la persona que supuestamente está sufriendo acoso, en caso de ser ésta distinta a la persona denunciante.
* Descripción de los hechos, con indicación -si es posible- de fechas y demás circunstancias relevantes.
* Identificación de la/s persona/s que presuntamente está/n cometiendo el acoso. En caso de que se desconozcan los nombres de esta/s persona/s deberá aportarse información descriptiva que permita su identificación.

La denuncia podrá enviarse directamente a la Dirección de Personas, Talento y Cultura Institucional de la Dirección General o al responsable del Centro directivo del ámbito donde ocurra la situación manifestada, quien lo remitirá a la citada Dirección, siempre de modo confidencial y sin que figure en el registro ningún dato que permita identificar a la presunta víctima ni a la persona conocedora del caso.

También será válido el uso del correo electrónico como medio de comunicación, y para dotar al sistema de una mayor confidencialidad se ha creado un buzón específico para las denuncias por acoso ([denunciasacoso@once.es](mailto:denunciasacoso@once.es)). Del mismo modo, el asunto del envío no debería contener ningún dato que permita identificar a la presunta víctima ni al supuesto acosador/a.

A tal efecto, si la persona denunciante es distinta al trabajador o trabajadora que presuntamente está sufriendo una situación de acoso o ciberacoso sexual y/o por razón de sexo, la Dirección de Personas, Talento y Cultura Institucional contrastará la información recibida con la persona afectada, a la que requerirá se ratifique por escrito en el contenido de la denuncia, dando por finalizado el proceso en el supuesto de no confirmarla.

La Dirección de Personas, Talento y Cultura Institucional ofrecerá a la presunta víctima de acoso en un plazo máximo de siete días naturales la posibilidad de elegir entre:

- Un acto de mediación (ver apartado 5.2).

- La activación de la Comisión de Investigación de Denuncias por Acoso Sexual y/o por razón de sexo para que investigue el caso (ver apartado 5.3).

## **5.2. Acto de mediación**

Esta actuación pretende resolver la situación controvertida de manera ágil y dialogada, con la intervención de una persona mediadora, que proporcione propuestas encaminadas a poner fin al conflicto y evitar que se vuelva a producir. Debe realizarse rápida y confidencialmente protegiendo en todo momento la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.

Las funciones de la persona mediadora serán:

* Informar sobre las diferentes vías y medios disponibles para resolver el caso.
* Acompañar y asesorar a quien presuntamente ha sufrido el acoso para asegurar que el proceso se realiza de forma correcta.
* Seguir todos los pasos establecidos en el procedimiento para resolver el caso internamente y llegar a una solución.

La Dirección de Personas, Talento y Cultura Institucional, si la víctima opta por el acto de mediación, designará, en un plazo máximo de siete días naturales, una persona mediadora interna adecuada y competente en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo. El alcance de la designación comprenderá exclusivamente la situación concreta denunciada del presunto acoso o ciberacoso.

No podrá participar como persona mediadora ninguna de las descritas en los supuestos del apartado 7.5 de esta Circular “Confidencialidad e imparcialidad”.

La persona mediadora realizará una primera valoración de los hechos, a cuyo efecto podrá recabar cuanta información necesite llevando a cabo entrevistas con la persona supuestamente acosada, la presunta acosadora, responsables, compañeros/as de trabajo, familiares, etc., y podrá tener acceso a información personal (informes médicos, psicológicos, partes de baja, encargos de tareas, cambios de funciones del puesto de trabajo, traslados, etc.) que en cada caso corresponda, para lo cual solicitará el consentimiento expreso y por escrito a la presunta víctima, así como el asesoramiento del Servicio de Prevención Periférico y de las áreas que resulte preciso.

En el plazo máximo de veinte días naturales contados a partir del día siguiente al que reciba la designación, la persona mediadora, a la vista de la información recabada y de la valoración de los hechos, podrá:

* Considerar que la conducta denunciada NO se halla incluida dentro de uno de los supuestos de acoso y ciberacoso sexual y/o por razón de sexo amparados por este procedimiento, en cuyo caso procederá a comunicarlo, mediante escrito convenientemente razonado y motivado, a la Dirección de Personas, Talento y Cultura Institucional, a la persona denunciante y a la denunciada, finalizando su papel de mediación.
* En el caso contrario, proponer las actuaciones que considere necesarias para la resolución del conflicto, comunicándoselas por escrito a las partes implicadas.

Si la persona denunciada y la denunciante mostraran su total conformidad con las actuaciones, extremo este del que deberá existir la oportuna constancia por escrito, remitirá informe con las propuestas de solución, así como con la acreditación de la conformidad de las partes, a la Dirección de Personas, Talento y Cultura Institucional. Ésta, a la vista del contenido del informe, impartirá instrucciones al centro acerca de las medidas que deban llevarse a efecto, notificándolo a los trabajadores o trabajadoras implicadas y a la persona mediadora, a quien la Dirección de Personas, Talento y Cultura Institucional encomendará que le informe sobre el resultado de la verificación de la implantación de las medidas y su eficacia durante el tiempo que estime necesario.

Igualmente, la persona mediadora informará por escrito a dicha Dirección cuando las partes implicadas rechacen alguna de las actuaciones propuestas.

## **5.3. Comisión de Investigación**

La Comisión de Investigación de Denuncias por Acoso Sexual y/o por razón de sexo (en adelante CIDAS) se llevará a cabo por alguno de los siguientes motivos:

* Cuando las partes rechacen las actuaciones propuestas por la persona mediadora.
* Cuando las actuaciones propuestas en la fase de mediación no hayan solucionado el conflicto.
* Cuando motivos de salud física y/o psíquica de la persona acosada desaconsejen el acto de mediación.
* Cuando a la vista de la gravedad de la denuncia y las circunstancias concurrentes no sea posible realizar la mediación.
* Cuando la víctima opte, desde un primer momento, por la vía de la CIDAS.

En los casos en los que hubiera habido mediación previa, la persona mediadora designada informará a la Dirección de Personas, Talento y Cultura Institucional sobre los motivos por los que se ha de constituir la CIDAS.

Tanto en dichos casos como cuando se llega directamente a la vía de la CIDAS, la Dirección de Personas, Talento y Cultura Institucional designará a las personas miembro de la Comisión (con excepción de un Delegado o Delegada de Prevención, que será designado por el Comité de Empresa) e impartirá las instrucciones oportunas para que se constituya la CIDAS en el plazo máximo de siete días naturales, salvo fuerza mayor, desde que el centro directivo reciba la notificación.

### Composición de la CIDAS

Esta Comisión deberá tener presencia de miembros de ambos sexos.

La CIDAS estará compuesta por:

* Un mando intermedio del centro que no sea de superioridad o de subordinación jerárquica inmediata respecto de las personas denunciante o denunciada.
* Un técnico con la formación adecuada designado entre la plantilla de profesionales, preferentemente, un técnico superior en prevención de riesgos laborales del Servicio Central de Prevención.
* Un Delegado o Delegada de Prevención designado por el Comité de Empresa del centro al que esté adscrita la presunta víctima.
* La propia persona mediadora, en su caso. Si no se designó mediador/a, se designará a la cuarta persona integrante de la Comisión de entre la plantilla de profesionales.

Una vez que la persona responsable del Centro directivo reciba las designaciones de los miembros de la CIDAS, comprobará que no exista ninguna incompatibilidad de las indicadas en el apartado 7.5. Confidencialidad e imparcialidad. En caso de que se diera alguna de ellas, lo comunicará en un plazo máximo de cinco días naturales a la Dirección de Personas, Talento y Cultura Institucional para que proceda a su sustitución de forma inmediata.

### Constitución de la CIDAS

Para que la Comisión esté válidamente constituida será necesario que concurran todos sus miembros y que se realice un acta de esta constitución. Una vez constituida, todos los acuerdos se adoptarán por mayoría.

### Actuaciones a llevar a cabo por la CIDAS

La Comisión realizará las actuaciones convenientes para investigar el caso, debiendo tanto la Dirección como el resto del personal colaborar en todo lo que aquella les solicite al objeto de recopilar la suficiente información para concluir la investigación de la manera más ágil y objetiva posible, atendiendo a las siguientes pautas:

* Valorará la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como evitar que coincidan las partes implicadas en la realización de su desempeño laboral, mientras se desarrolla la actividad de la CIDAS.
* Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas.
* Recopilará pruebas y evidencias de los hechos objeto del procedimiento.
* Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente al escrito de denuncia presentado y/o a las entrevistas realizadas.
* Llevará a cabo las entrevistas, para lo cual:
  + Recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso para poder acceder a la información que sea precisa y requiera de la misma, para la instrucción del procedimiento de investigación.
  + Convocará a todas las personas a entrevistar, que podrán acudir a la misma acompañadas por un representante sindical o por una persona de su confianza para su asesoramiento, sin que estas puedan realizar juicios de valor sobre el caso.
  + Informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso la CIDAS en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo.
  + Advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas que integran la CIDAS, por lo que se les indicará que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista.
  + Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por todos los integrantes de la CIDAS, quedarán archivadas en el Servicio Central de Prevención junto con las evidencias recogidas. En el caso de que las entrevistas sean grabadas tendrán el mismo tratamiento.

### Resolución de la CIDAS

El procedimiento terminará con un informe final (Anexo I), dirigido a la Dirección de Personas, Talento y Cultura Institucional, que deberá estar firmado por todas las personas integrantes de la CIDAS, y que incluya al menos los siguientes apartados:

* Introducción.
* Procedimiento: pasos que se han llevado a cabo durante el desarrollo de la CIDAS.
* Contenido de las entrevistas: resumen de todas las entrevistas efectuadas.
* Relación de los hechos que han resultado acreditados.
* Resolución de la Comisión. Contendrá alguno de los siguientes supuestos:
  + Que no existe situación de acoso o ciberacoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, lo que supondría el archivo del expediente y su custodia por el Servicio Central de Prevención.
  + Que aunque no se puede acreditar la situación de acoso y/o ciberacoso sexual y/o por razón de sexo, sí existen indicios sobre conductas inadecuadas entre las partes. Si se estima conveniente, se podrá añadir algún tipo de recomendación.
  + Que existe acoso o ciberacoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo. En este caso se indicarán las medidas que se proponen para solucionar el conflicto y evitar que se vuelva a producir. Se podrá proponer la incoación de expediente disciplinario, con el procedimiento y garantías previstos en el Convenio Colectivo vigente. A la hora de adoptar la sanción, en su caso, se podrá valorar la especial vulnerabilidad de la persona víctima del acoso, su subordinación respecto a la persona agresora y la reiteración en la conducta de acoso, entre otras circunstancias.

Este informe se emitirá en el plazo máximo de cincuenta días naturales desde el día siguiente a la constitución de la CIDAS e incluirá una resolución adecuada al asunto planteado.

La Dirección de Personas, Talento y Cultura Institucional, a la vista del contenido del informe, impartirá de forma confidencial las instrucciones oportunas para que se lleven a cabo las medidas y, en su caso, las recomendaciones que considere adecuadas.

### Comunicación de la finalización de la CIDAS a las partes implicadas

Se comunicará por parte de la Dirección de Personas, Talento y Cultura Institucional de Dirección General, tanto a la persona denunciante como a la denunciada, la resolución de la finalización de la CIDAS, quedando documentada la recepción por ambas partes (Anexo II).

1. **COMUNICACIONES AL ÓRGANO DE PREVENCIÓN PENAL DE LA ONCE**

El Órgano de Prevención Penal (OPP) de la ONCE es el órgano responsable de la prevención de la comisión de ilícitos penales que pudieran generar responsabilidad penal a la Organización, entre los que se incluyen los delitos de acoso sexual.

Por ello, la Dirección de Personas, Talento y Cultura Institucional informará al OPP de las denuncias que reciba en aplicación del presente Protocolo, con indicación de la fecha de entrada y una breve descripción de los hechos. Asimismo, informará al OPP de las resoluciones emitidas por la persona mediadora y la CIDAS. En el envío de la información al OPP se omitirán los datos personales de la persona denunciante y denunciada.

1. **OTRAS CONSIDERACIONES**

## **7.1. Tramitación de las actuaciones**

Las actuaciones indicadas en el presente procedimiento deberán tramitarse con la máxima celeridad y generar credibilidad, garantizándose el principio de contradicción, igualdad y defensa de las partes, e impulsarse de oficio en todos sus trámites.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en la presente Circular las denuncias anónimas, ni las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones, siendo derivadas estas últimas a los órganos competentes.

Una vez concluida la investigación y cerrado el expediente, se mantendrá debidamente custodiado en el Servicio Central de Prevención durante un plazo de 10 años.

## **7.2. Protección de las víctimas. Medidas cautelares**

La Dirección garantizará la protección adecuada a las víctimas en cuanto a seguridad y salud se refiere, adoptando las medidas organizativas que fueren necesarias.

Durante el transcurso del procedimiento, de manera cautelar, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, podrá acordarse la separación de las partes implicadas dentro del entorno laboral, así como otras medidas cautelares que se estimen proporcionadas a las circunstancias del caso, sin que ello suponga para la persona denunciante un menoscabo o perjuicio en sus condiciones de trabajo, ni la modificación sustancial no aceptada de éstas.

La Dirección del centro adoptará las medidas necesarias para que tanto la persona acosadora como la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, en caso de que hubiera habido incoación de un expediente disciplinario y su resolución fuera distinta de las de traslado forzoso o despido de la persona acosadora. La persona acosada tendrá la opción de permanecer en su puesto de trabajo o solicitar el traslado voluntario, facilitándose éste siempre que sea posible.

En el caso de que resulte acreditada la existencia de acoso, la víctima tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precise por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo estipulado en el artículo 38 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

## **7.3. Falsas denuncias**

Procederá la apertura de expediente disciplinario contra las personas que presenten denuncias que resulten infundadas o falsas.

Se considerará denuncia infundada o falsa aquella denuncia en la que, tras la conclusión del procedimiento, concurran los siguientes requisitos:

* Que carezca de justificación o fundamento.
* Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada, en los términos recogidos en los apartados 3 y 4 de esta Circular.

## **7.4. Represalias**

Los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso y ciberacoso sexual y/o por razón de sexo, que planteen una queja en materia de acoso o que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo a este procedimiento, no serán objeto de intimidación, discriminación ni represalias.

Cuando se acredite que se han producido represalias por parte de la persona denunciada sobre la persona denunciante, se determine o no la existencia de acoso y ciberacoso sexual y/o por razón de sexo, se incoará el correspondiente expediente disciplinario.

## **7.5. Confidencialidad e imparcialidad**

Este procedimiento está sujeto a una estricta confidencialidad y reserva sobre lo tratado, en orden a la protección de la dignidad e intimidad de las personas implicadas en la denuncia.

El envío de cualquier documento sobre el caso en cuestión, debe garantizar la confidencialidad, sin identificar a las partes implicadas. Asimismo, al registrar los escritos en la aplicación de COMOFI no se incrustará ningún documento ni aparecerá ningún dato alusivo al centro o personas afectadas.

La documentación e información referente a cada uno de los casos se mantendrá almacenada en un servidor centralizado con medidas adicionales de cifrado de datos y al que únicamente tendrán acceso las personas habilitadas para ello.

Todas las actuaciones se llevarán a cabo con tacto y con respeto, tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia como hacia la persona denunciada.

Tanto la persona mediadora como el resto de los componentes de la CIDAS no deberán tener relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o de subordinación jerárquica inmediata respecto de las personas denunciante o denunciada.

La violación de la confidencialidad podrá dar lugar, en su caso, a la adopción de medidas disciplinarias.

## **7.6. Publicidad y difusión**

Fomentar la información y difusión de los protocolos de actuación en materia de acoso, así como concienciar sobre su prevención, son compromisos recogidos en el Plan de Igualdad de la ONCE.

Con el objetivo de sensibilizar, prevenir y evitar los comportamientos de acoso y ciberacoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, este procedimiento será publicado en PortalONCE para general conocimiento y será difundido a través de los canales de comunicación que se estimen oportunos, de forma que todos los trabajadores y trabajadoras de la ONCE puedan acceder a él y conocer las pautas a seguir en estos casos.

También se facilitará el acceso al contenido del presente procedimiento a través de medios digitales a las personas que se incorporen laboralmente a la ONCE.

# **DISPOSICIÓN ADICIONAL**

La ONCE ha adquirido un compromiso firme en la defensa y la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres y entiende que debe velar por que en la comunicación interna y externa de la Organización se utilice un lenguaje no sexista. Para ello, intenta recurrir a técnicas de redacción que permitan hacer referencia a las personas sin especificar su sexo. No obstante, en los documentos normativos en ocasiones es necesaria la utilización de términos genéricos, especialmente en los plurales, para garantizar claridad, rigor y facilidad de lectura, sin que esto suponga ignorancia en cuanto a la necesaria diferenciación de género, ni un menor compromiso de la Institución con las políticas de igualdad y contra la discriminación por razón de sexo.

# **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

Queda derogada la Circular 8/2023, de 13 de marzo, emitida por la Dirección de Personas, Talento y Cultura Institucional.

# **DISPOSICIÓN FINAL**

La presente Circular entrará en vigor el día 26 de abril de 2024.

EL DIRECTOR GENERAL

Ángel Sánchez Cánovas

**RESPONSABLES DE LAS DIRECCIONES GENERALES ADJUNTAS, DIRECCIONES EJECUTIVAS, DELEGACIONES TERRITORIALES, DIRECCIONES DE ZONA Y DE CENTRO DE LA ONCE**

**ÍNDICE**

[**1.** **POSICIONAMIENTO DE LA ONCE CONTRA EL ACOSO Y CIBERACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO** 3](#_Toc164861965)

[**2.** **OBJETO Y ALCANCE** 4](#_Toc164861966)

[**3.** **CONCEPTO DE ACOSO Y CIBERACOSO SEXUAL** 4](#_Toc164861967)

[**4.** **CONCEPTO DE ACOSO Y CIBERACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO** 5](#_Toc164861968)

[**5.** **PAUTAS DE ACTUACIÓN** 8](#_Toc164861969)

[**5.1. Actuaciones preliminares** 8](#_Toc164861970)

[**5.2. Acto de mediación** 10](#_Toc164861971)

[**5.3. Comisión de Investigación** 11](#_Toc164861972)

[Composición de la CIDAS 12](#_Toc164861973)

[Constitución de la CIDAS 12](#_Toc164861974)

[Actuaciones a llevar a cabo por la CIDAS 12](#_Toc164861975)

[Resolución de la CIDAS 13](#_Toc164861976)

[Comunicación de la finalización de la CIDAS a las partes implicadas 14](#_Toc164861977)

[**6.** **COMUNICACIONES AL ÓRGANO DE PREVENCIÓN PENAL DE LA ONCE** 14](#_Toc164861978)

[**7.** **OTRAS CONSIDERACIONES** 15](#_Toc164861979)

[**7.1. Tramitación de las actuaciones** 15](#_Toc164861980)

[**7.2. Protección de las víctimas. Medidas cautelares** 15](#_Toc164861981)

[**7.3. Falsas denuncias** 16](#_Toc164861982)

[**7.4. Represalias** 16](#_Toc164861983)

[**7.5. Confidencialidad e imparcialidad** 16](#_Toc164861984)

[**7.6. Publicidad y difusión** 17](#_Toc164861985)

[**DISPOSICIÓN ADICIONAL** 17](#_Toc164861986)

[**DISPOSICIÓN DEROGATORIA** 17](#_Toc164861987)

[**DISPOSICIÓN FINAL** 17](#_Toc164861988)

[**ANEXO I** 1](#_Toc164861989)

[**ANEXO II** 1](#_Toc164861990)

**ANEXO I**

**INTRODUCCIÓN**

Dentro de las obligaciones de la ONCE está la de velar por el derecho del personal a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y garantizar un entorno laboral respetuoso con todos los que lo integran, exento de cualquier tipo de acoso o violencia sexual, creando una conciencia colectiva y un compromiso de todos contra estas prácticas de acoso, de acuerdo al principio declarado por la Organización de no tolerar en su seno situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, así como de solucionar rápidamente las que puedan producirse, apoyando en todo momento a las víctimas.

En este contexto se desarrolla el Procedimiento sobre acoso y ciberacoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo regulado por la Circular 9/2024 de 24 de abril, dirigida a la prevención y solución rápida de las reclamaciones o denuncias relativas al acoso y ciberacoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa, sin merma de las debidas garantías, articulando la apertura de la Comisión de Investigación de Denuncias por Acoso Sexual y/o por razón de sexo (CIDAS), en caso de que no prosperen otras opciones.

La presente comisión se constituyó el *día* de *mes* de *año* integrada por, *poner los integrantes de la CIDAS* como consecuencia del escrito presentado con fecha *día* de *mes* de *año* por *denunciante/s* para investigar la posible situación de acoso y ciberacoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo que recibió por parte de *denunciado/a*.

**PROCEDIMIENTO**

El procedimiento empleado ha consistido en:

1. Análisis documental de la información facilitada por *(ejemplo: denunciante/s, otras partes...).*
2. Solicitud de documentación *(ejemplo: al área de comercial, juego, comité de empresa...).*
3. Entrevistas con todas las personas trabajadoras implicadas.
4. Entrevistas con testigos.

En este sentido y, en primer lugar, respecto al análisis documental se procedió al estudio de:

1. Documentación aportada por denunciante/s.

* Escrito de la denuncia.

En segundo lugar, se solicitó información (*ejemplo: al área de comercial, juego, comité de empresa...)* a fin de realizar una serie de comprobaciones así que, la información requerida fue:

* Indicar la información solicitada.

En tercer lugar, se realizaron las siguientes entrevistas a las personas trabajadoras implicadas y a los posibles testigos:

1. Entrevista a *nombre completo de la persona entrevistada* (en adelante, *siglas del nombre*), realizada el *día* de *mes* de *año* a las *XX:XX* horas.

**CONTENIDO DE LAS ENTREVISTAS**

En cuanto al contenido de las entrevistas, a continuación se detallan los aspectos y comentarios más destacables para esta Comisión de cada una de ellas:

1. Entrevista realizada a *siglas del nombre de la persona entrevistada*, recogida en el acta *X* de esta Comisión (*en el caso de grabaciones se debe indicar también: extraída a su vez del audio “nombre del audio”*.

**HECHOS ACREDITADOS**

De entre todos los comportamientos considerados como conductas de acoso y ciberacoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo y descritas en la normativa de referencia (Circular 9/2024) esta Comisión hace constar que ha resultado acreditado lo siguiente:

**……………………..**

**RESOLUCIÓN DE LA COMISIÓN**

De entre todos los comportamientos considerados como conductas de acoso y ciberacoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo y descritas en la normativa de referencia (Circular 9/2024) esta Comisión quiere hacer constar que:

* *Indicar el supuesto correspondiente y las propuestas o recomendaciones que formula la Comisión.*

Lo que se informa a los efectos oportunos al Director de Personas, Talento y Cultura Institucional a *día* de *mes* de *año*.

Integrante 1 CIDAS Integrante 2 CIDAS

Integrante 3 CIDAS Integrante 4 CIDAS

**ANEXO II**

**Att. *Nombre y apellidos***

**Estimado *Nombre*:**

En contestación al escrito de fecha de *día* de *mes* del *año*, por el que se denunciaba un posible caso de acoso y ciberacoso sexual y/o por razón de sexo, y una vez determinado que se escogía la Comisión de Investigación de Acoso Sexual y/o por razón de sexo (CIDAS) para investigar la denuncia y en virtud de las competencias que tiene la referida Comisión según lo recogido en la Circular 9/2024, de 24 de abril, que regula el “Procedimiento sobre acoso y ciberacoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo”, se han mantenido entrevistas, aparte de con las personas implicadas en los hechos, con varias personas como testigos, para recabar toda aquella información que pudiese ayudar a esclarecer los actos denunciados y dilucidar sobre el presunto acoso y ciberacoso sexual y/o por razón de sexo.

Tras la realización de las entrevistas y contrastando la información recogida con la Circular 9/2024 en materia de acoso y ciberacoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, que textualmente dice que acoso sexual es “*cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*” y acoso por razón de sexo es “*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*”, se informa de lo siguiente:

* *Poner la resolución de la CIDAS.*

Lo que se informa en Madrid, a día de mes de año

Director de Personas, Talento y Cultura institucional

Recibí:

*Ciudad,*

*Nombre y apellidos*

*Firma*