



# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA AGENCIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO DE ANDALUCÍA (IDEA)

<b>Código:</b>	7GTMZ661RJZCNJQ3N7KG20bLG1S4Ru	<b>Fecha</b>	14/06/2022	
<b>Firmado Por</b>	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	<b>Página</b>	1/28	

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

**1. COMPROMISO DE LA AGENCIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO DE ANDALUCÍA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LABORAL**

**2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LABORAL**

- 2.1. La tutela preventiva frente al acoso
  - 2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral
  - 2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral
    - 2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual
    - 2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo
    - 2.1.2.3. Definición y conductas constitutivas de acoso laboral
- 2.2. Actuaciones preventivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral
- 2.3. El procedimiento de actuación
  - 2.3.1. Determinación de la comisión instructora
  - 2.3.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia
  - 2.3.3. La fase preliminar o procedimiento informal
  - 2.3.4. El expediente informativo o procedimiento formal
  - 2.3.5. La resolución del expediente de acoso
  - 2.3.6. Seguimiento

**3. GARANTÍAS DE ACTUACIÓN Y PRINCIPIOS INSPIRADORES**

**4. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**

**ANEXO I MODELO DE QUEJA O DENUNCIA**

**ANEXO II FUNCIONAMIENTO PROCESO DE DENUNCIA**

<b>Código:</b>	7GTMZ661RJZCNJQ3N7KG20bLG1S4Ru	<b>Fecha</b>	14/06/2022
<b>Firmado Por</b>	JESUS CALLEJO MADERUELO		
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO		
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN		
	OSCAR NAVARRO AROCA		
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ		
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ		
	MARIA GOMEZ PEREZ		
FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	<b>Página</b>	2/28

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

# 1 COMPROMISO DE LA AGENCIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO DE ANDALUCÍA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LABORAL

Con el presente protocolo, la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (en adelante, IDEA) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, IDEA quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, IDEA asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en IDEA.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, IDEA no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación

<b>Código:</b>	7GTMZ661RJZCNJQ3N7KG20bLG1S4Ru	<b>Fecha</b>	14/06/2022
<b>Firmado Por</b>	JESUS CALLEJO MADERUELO		
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO		
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN		
	OSCAR NAVARRO AROCA		
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ		
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ		
	MARIA GOMEZ PEREZ		
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	<b>Página</b>	2/28

**PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO**  
relacionados con el trabajo;

- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso); en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- e) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, (en adelante LOIEMH) el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, IDEA al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la organización-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Sevilla, a 7 de junio de 2022

(FIRMA DEL/DE LA RESPONSABLE DE LA EMPRESA)

<b>Código:</b>	7GTMZ661RJZCNJQ3N7KG20bLG1S4Ru	<b>Fecha</b>	14/06/2022
<b>Firmado Por</b>	JESUS CALLEJO MADERUELO		
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO		
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN		
	OSCAR NAVARRO AROCA		
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ		
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ		
	MARIA GOMEZ PEREZ		
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	<b>Página</b>	2/28

## 2 CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LABORAL

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, IDEA implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo y acoso laboral e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

### 2.1. LA TUTELA PREVENTIDA FRENTE AL ACOSO

#### 2.1.1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO ANTE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LABORAL

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

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en IDEA.



<b>Código:</b>	7GTMZ661RJZCNJQ3N7KG20bLG1S4Ru	<b>Fecha</b>	14/06/2022	
<b>Firmado Por</b>	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	<b>Página</b>	22/28	

**PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO**

IDEA, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas

características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de IDEA no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la organización tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos IDEA, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

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

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



<b>Código:</b>	7GTMZ661RJZCNJQ3N7KG20bLG1S4Ru	<b>Fecha</b>	14/06/2022	
<b>Firmado Por</b>	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	<b>Página</b>	22/28	

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

**2.1.2. CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LABORAL**

**2.1.2.1. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL**

**DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL**

La LOIEMH establece en su artículo 7.1: "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".

En su artículo 7.3 establece "se considera en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo".

En su artículo 7. 4 indica "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 un acto discriminatorio por razón de sexo."

Es difícil hacer una relación de los diferentes actos y comportamientos que se pueden considerar acoso sexual, pero a modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora podemos enumerar algunos comportamientos que se producen en el entorno laboral y que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual.

**Conductas verbales:**

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter



<b>Código:</b>	7GTMZ661RJZCNJQ3N7KG20bLG1S4Ru	<b>Fecha</b>	14/06/2022	
<b>Firmado Por</b>	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	<b>Página</b>	22/28	

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

ofensivo.

- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan indeseadas e inoportunas.

**Conductas no verbales:**

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

**Comportamientos físicos:**

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona innecesariamente.
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

**Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual**

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



<b>Código:</b>	7GTMZ661RJZCNJQ3N7KG20bLG1S4Ru	<b>Fecha</b>	14/06/2022	
<b>Firmado Por</b>	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	<b>Página</b>	22/28	

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

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

**Acoso sexual ambiental**

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

**2.1.2.2. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

**DEFINICIÓN DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

En su artículo 7.2 la LOIEMH establece "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".

Asimismo, y de igual manera que, para el acoso sexual serán de aplicación los artículos 7.3 y 7.4 de la LOIEMH.

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

- Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente 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.



<b>Código:</b>	7GTMZ661RJZCNJQ3N7KG20bLG1S4Ru	<b>Fecha</b>	14/06/2022	
<b>Firmado Por</b>	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	<b>Página</b>	22/28	

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

- 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 dependientes.

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

**Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

**Ataques con medidas organizativas**

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc.,



<b>Código:</b>	7GTMZ661RJZCNJQ3N7KG20bLG1S4Ru	<b>Fecha</b>	14/06/2022	
<b>Firmado Por</b>	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	<b>Página</b>	22/28	

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

de la persona.

10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

**Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria**

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).
- 8.

**Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima**

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

**Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional**

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.



<b>Código:</b>	7GTMZ661RJZCNJQ3N7KG20bLG1S4Ru	<b>Fecha</b>	14/06/2022	
<b>Firmado Por</b>	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	<b>Página</b>	22/28	

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

**2.1.2.3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO**

**LABORAL S**

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (NTP 476) Acoso laboral es "una situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo".

Los rasgos más característicos para que una situación pueda ser identificada como Acoso son los siguientes:

- Existencia de acosador y víctima y su relación en el ambiente laboral.
- Situación de poder asimétrico efectivo, bien por indefensión de la víctima, por jerarquía, por motivos económicos o causas físicas o psíquicas.
- Existencia de intencionalidad de dañar a la víctima.
- Detección de acciones agresivas (pudiendo ser de muy diferente carácter) sistemáticas y prolongadas en el tiempo.
- Provocar efectos psicológicos reactivos ante la situación en la víctima, normalmente relacionados con trastornos ansiosos y depresivos.
- Tener unos posibles efectos psicológico y sociales negativos sobre otros compañeros de la víctima (víctimas secundarias/ testigos mudos), relacionados con el deterioro del clima laboral o incluso con trastornos ansiosos o depresivos.

No se han de considerar como Acoso las siguientes situaciones en la empresa:

- Un acto singular en el que se produzca una discusión, mal humor, un cambio en las condiciones de trabajo justificado, trabajo a turnos entre otras.
- Un hecho colectivo de tipo organizativo: no cobrar un complemento, modificación del horario, etc.
- La presión legítima y las críticas constructivas que se reciban de un superior encaminadas a



<b>Código:</b>	7GTMZ661RJZCNJQ3N7KG20bLG1S4Ru	<b>Fecha</b>	14/06/2022	
<b>Firmado Por</b>	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	<b>Página</b>	22/28	

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

trabajar más o mejor, siempre que sean explícitas y no sean utilizadas como un intento de represalia.

- La exposición a las condiciones de trabajo: higiénicas, ergonómicas, psicosociales o de seguridad.

En función de las personas que intervengan, las conductas pueden ser:

1. Acoso descendente: es el acoso realizado por la Empresa o sus representantes.
2. Acoso horizontal: es el acoso realizado por compañeros de trabajo sin ascendencia jerárquica sobre la víctima.
3. Acoso ascendente: es el acoso realizado por una persona jerárquicamente subordinada a la víctima.

**2.2. ACTUACIONES PREVENTIVAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O ACOSO LABORAL**

La intervención, en primer lugar, ha de ser preventiva y comprende todas aquellas actuaciones y toma de medidas que se realicen para evitar que el acoso, en sus diversos grados, afecte a las personas trabajadoras de la Agencia IDEA. La prevención frente al acoso en el trabajo abarca dos niveles: la prevención primaria y la secundaria:

**A) Prevención primaria.**

La prevención primaria es aquella que tiene lugar antes de que se produzca cualquier situación de acoso. Para la prevención primaria del acoso laboral, sexual y por razón de sexo, es imprescindible un adecuado diseño de la organización y una puesta en marcha de estrategias de sensibilización y formación integradas con el resto de la actividad preventiva.

Es necesario, por tanto, desarrollar estrategias preventivas específicas de sensibilización y formación de todos trabajadores/as para que de forma directa se evite o reduzca la posibilidad de aparición de las conductas de acoso. A este respecto, Agencia IDEA podrá impulsar actuaciones preventivas en el marco de sus competencias y facultades y facilitar la información acerca de las medidas establecidas para prevenir dichas prácticas. Las medidas preventivas deben ir encaminadas a mejorar la organización y la gestión de los conflictos. En cuanto a prevención primaria, los pasos a dar pueden resumirse en las siguientes medidas:



<b>Código:</b>	7GTMZ661RJZCNJQ3N7KG20bLG1S4Ru	<b>Fecha</b>	14/06/2022	
<b>Firmado Por</b>	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	<b>Página</b>	22/28	

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

A este respecto, se relacionan posibles medidas a desarrollar:

- 1.- Fijación de estándares morales: El primer paso para evitar la aparición de las conductas de acoso es conocerlas, difundirlas y establecer de forma explícita que no son aceptables para la Agencia.
- 2.- Elaborar instrumentos de identificación previa de situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
- 3.- Proporcionar información de la existencia del Protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo y del procedimiento que establece, dándole difusión.
- 4.- Llevar a cabo una formación general para todos los empleados/as sobre riesgos derivados del acoso e instrucciones a seguir si se sufren conductas que pudieran calificarse como tal.
- 5.- Planificar formación específica de contenido teórico-práctico que incluya los riesgos psicosociales, la perspectiva de género, una definición clara de las conductas de obligado cumplimiento y de las conductas prohibidas en las unidades competentes en esta materia.

**B) Prevención secundaria.**

Aunque exista una prevención primaria, ello no garantiza la ausencia de conflictos, siendo necesarias asimismo medidas de intervención para actuar de la manera más temprana posible ante la aparición del conflicto. En este sentido, las medidas de prevención secundaria tienen por finalidad la detección precoz y la evitación de las consecuencias del conflicto, poniéndose en práctica cuando la situación de acoso está comenzando a suceder.

La prevención secundaria ha de tener como base:

- Diseño y aplicación de una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales, estudios de clima laboral, etc.
- Establecimiento de sistemas como buzón de denuncias, correo electrónico o teléfono, para la consulta y el asesoramiento de forma anónima sobre el acoso.
- Implantación de una política de resolución de conflictos, incluyendo las tareas de mediación

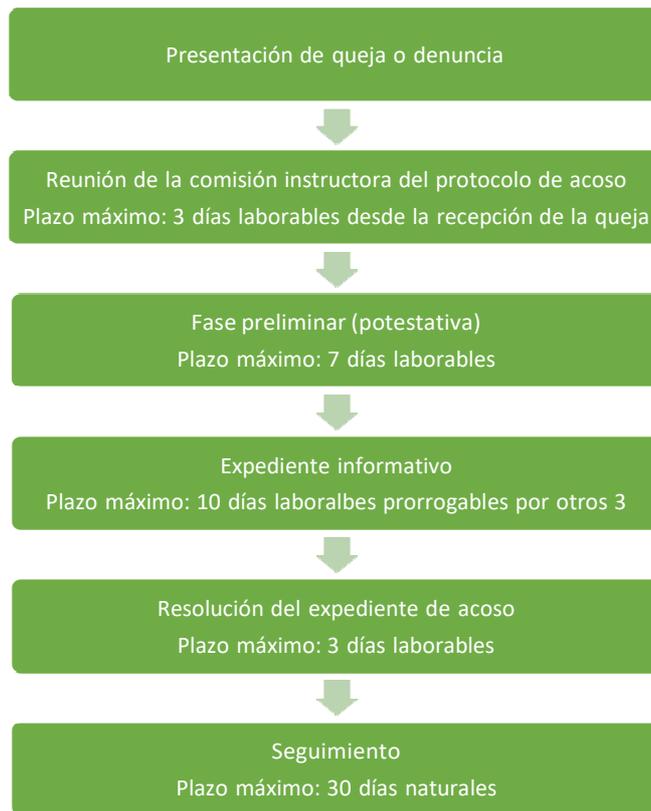


<b>Código:</b>	7GTMZ661RJZCNJQ3N7KG20bLG1S4Ru	<b>Fecha</b>	14/06/2022	
<b>Firmado Por</b>	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	<b>Página</b>	22/28	

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

**2.3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LABORAL**

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



**2.3.1. DETERMINACIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por 8 personas. Esta comisión instructora ha sido constituida por personas cuyos puestos les permiten tener una formación y/o experiencia vinculada al procedimiento de acoso sexual y acoso por razón de sexo:



<b>Código:</b>	7GTMZ661RJZCNJQ3N7KG20bLG1S4Ru	<b>Fecha</b>	14/06/2022	
<b>Firmado Por</b>	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARÍA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	<b>Página</b>	22/28	

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

Por parte de la empresa:

- M<sup>a</sup> Antonia Rodríguez Márquez. Presidenta
- M<sup>a</sup> del Mar Alonso Araujo.
- Oscar Navarro Aroca.
- Jesús Callejo Maderuelo

Por parte social:

- Carmen González Álvarez, miembro Comité Empresa.
- María Gómez Pérez, miembro Comité Empresa.
- Javier Molina Mercado, Delegado de Personal de Jaén.
- Germán Ayala Jiménez, Representante Personal de Málaga.

Además, en el caso de que alguna de las personas que constituyen esta comisión instructora cambiara de puesto de trabajo, pasaría a formar parte de la comisión la persona que tuviera el puesto de la persona sustituida, siempre y cuando cumpliera con los requisitos de formación y/o experiencia en materia de igualdad.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento



<b>Código:</b>	7GTMZ661RJZCNJQ3N7KG20bLG1S4Ru	<b>Fecha</b>	14/06/2022	
<b>Firmado Por</b>	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	<b>Página</b>	22/28	

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

**2.3.2. EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA QUEJA O DENUNCIA**

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

En IDEA, María Gómez Pérez, es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización. No obstante, este puesto será rotatorio, con el objetivo de que todas las personas de la comisión de igualdad se encarguen de gestionar las denuncias cada cierto tiempo.

Las personas trabajadoras de IDEA deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, IDEA garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, IDEA pone a disposición una herramienta interna de gestión de incidencias toda la plantilla tendrá acceso, así como la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará



<b>Código:</b>	7GTMZ661RJZCNJQ3N7KG20bLG1S4Ru	<b>Fecha</b>	14/06/2022	
<b>Firmado Por</b>	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	<b>Página</b>	22/28	

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

un código numérico a cada una de las partes afectadas (para ver el funcionamiento de esta herramienta consultar Anexo II).

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. Dicho modelo, además, estará disponible en la intranet de la compañía. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Previamente a la presentación de la denuncia, la persona afectada podrá acudir a los miembros de la Comisión Instructora para que se le informe de los diferentes procedimientos para gestionar el acoso, los trámites que los integran y los derechos que le corresponden en cada uno de ellos, de manera que la persona afectada pueda valorar de mejor manera cuál es el cauce idóneo para tratar el asunto según las circunstancias concurrentes.

**2.3.3. LA FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL**

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia,



<b>Código:</b>	7GTMZ661RJZCNJQ3N7KG20bLG1S4Ru	<b>Fecha</b>	14/06/2022	
<b>Firmado Por</b>	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	<b>Página</b>	22/28	

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

**2.3.4. EL INICIO EXPEDIENTE INFORMATIVO**

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de IDEA adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de IDEA separará a la



<b>Código:</b>	7GTMZ661RJZCNJQ3N7KG20bLG1S4Ru	<b>Fecha</b>	14/06/2022	
<b>Firmado Por</b>	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	<b>Página</b>	22/28	

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de IDEA a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo,



<b>Código:</b>	7GTMZ661RJZCNJQ3N7KG20bLG1S4Ru	<b>Fecha</b>	14/06/2022	
<b>Firmado Por</b>	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	<b>Página</b>	22/28	

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

**2.3.5. RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE**

La dirección de IDEA una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales (solo en los casos de acoso laboral). En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de IDEA procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
  - I. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
  - II. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el



<b>Código:</b>	7GTMZ661RJZCNJQ3N7KG20bLG1S4Ru	<b>Fecha</b>	14/06/2022	
<b>Firmado Por</b>	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	<b>Página</b>	22/28	

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

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

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de IDEA mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de IDEA adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.



<b>Código:</b>	7GTMZ661RJZCNJQ3N7KG20bLG1S4Ru	<b>Fecha</b>	14/06/2022	
<b>Firmado Por</b>	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	<b>Página</b>	22/28	

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

**2.3.6. SEGUIMIENTO**

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas

# 3 GARANTÍAS DE ACTUACIÓN Y PRINCIPIOS INSPIRADORES

- **Respeto y confidencialidad:** es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las personas afectadas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo en todo momento.
- **Aplicación de plazos:** la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas en el plazo indicado, con rigor y rapidez, evitando las dilaciones innecesarias.
- **Protección de las víctimas** y restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectas en el proceso.
- **Protección de la salud:** adopción de las medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas empleadas públicas afectadas.
- 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
- El proceso de investigación deberá desarrollarse con la mayor **rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de las personas implicadas.**
- Se respetará el principio de **presunción de inocencia.**
- Los actos de tramitación que requieran la intervención de las personas interesadas habrán de practicarse en la forma que resulte más **cómoda** para ellas y sea compatible, en la medida de lo



<b>Código:</b>	7GTMZ661RJZCNJQ3N7KG20bLG1S4Ru	<b>Fecha</b>	14/06/2022	
<b>Firmado Por</b>	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	<b>Página</b>	22/28	

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

- posible, con sus obligaciones profesionales.
- La comisión instructora adoptará las **medidas necesarias** para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción y de igualdad de las partes en el procedimiento.
  - Durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán realizar **alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio**, que serán tenidos en cuenta por la comisión instructora al emitir la correspondiente propuesta de resolución.
  - Asimismo, podrán **proponer la práctica de pruebas** sobre los hechos relevantes para la decisión del procedimiento, propuesta que la comisión instructora sólo podrá rechazar cuando sean manifiestamente improcedentes o innecesarias, mediante decisión motivada.
  - Tanto la persona denunciante como la denunciada **podrán ser acompañadas** durante las entrevistas, si así lo solicitan expresamente, por el Representante Legal de los Trabajadores/as o por cualquier otra persona de su elección.
  - Las entrevistas **podrán ser grabadas**, aunque será necesario el consentimiento de los/as entrevistados/as.
  - En 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:
    - La persona que entrevista se presentará a sí mismo y presentará a los presentes, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.
    - Firma por el entrevistado/a del consentimiento informado al iniciar el proceso.
    - Se intentará rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con ninguna de las partes.
    - Se escucharán las preguntas que se formulen sobre el proceso y se realizarán las aclaraciones necesarias.
    - Se analizará el relato y las vivencias presentadas.
    - Se aclararán las respuestas neutras o generales, como “lo normal”, “como siempre”, etc.
    - Se identificarán las posiciones de cada parte y de sus intereses.
    - Nunca se utilizarán como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.
    - Las entrevistas comenzarán con la persona denunciante y los testigos por ella propuestos, continuando con la persona denunciada y, en su caso, con los testigos que esta última



<b>Código:</b>	7GTMZ661RJZCNJQ3N7KG20bLG1S4Ru	<b>Fecha</b>	14/06/2022	
<b>Firmado Por</b>	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	<b>Página</b>	22/28	

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

proponga.

Todas las comunicaciones del Comité se harán respetando los principios establecidos en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, y en la normativa que la desarrolla.

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

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de IDEA, el x de x de 2022 o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la organización, a través de correo electrónico y manteniéndose vigente durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

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

Este protocolo ha sido diseñado y elaborado por la Comisión de Igualdad, y para que así conste, lo aprueban y firman los integrantes de las mismas.



<b>Código:</b>	7GTMZ661RJZCNJQ3N7KG20bLG1S4Ru	<b>Fecha</b>	14/06/2022	
<b>Firmado Por</b>	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	<b>Página</b>	22/28	

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

## ANEXO I MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

### SOLICITANTE

	PERSONA AFECTADA
	RESPONSABLE
	OTROS

### TIPO DE ACOSO

	ACOSO SEXUAL
	ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
	ACOSO LABORAL

### DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

NOMBRE Y APELLIDOS	
NIF	
SEXO	
PUESTO DE TRABAJO	
DEPARTAMENTO	
TIPO DE CONTRATO	
TELÉFONO DE CONTACTO	

### DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOMBRE Y APELLIDOS	
SEXO	
PUESTO DE TRABAJO	
DEPARTAMENTO	

### DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

(Concretar el motivo, secuencia, recurrencia, relación...) Además, adjuntar documentación, si la hubiera

26

En el caso de que haya testigos, indique sus nombres y apellidos:



<b>Código:</b>	7GTMZ661RJZCNJQ3N7KG20bLG1S4Ru	<b>Fecha</b>	14/06/2022	
<b>Firmado Por</b>	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	<b>Página</b>	22/28	

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

**SOLICITUD**

<input type="checkbox"/>	Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
Localidad y fecha	Firma de la persona interesada



<b>Código:</b>	7GTMZ661RJZCNJQ3N7KG20bLG1S4Ru	<b>Fecha</b>	14/06/2022	
<b>Firmado Por</b>	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	<b>Página</b>	22/28	

## ANEXO II FUNCIONAMIENTO PROCESO DE DENUNCIA

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, se utilizará la herramienta interna de gestión de incidencias. Toda la plantilla tendrá acceso a la misma para que puedan formalizar la denuncia. La denuncia puede presentarla la víctima o cualquier otra persona conocedora de la situación, esta denuncia será tramitada exclusivamente por la comisión instructora, por lo que solo los miembros de la misma tendrán acceso a la gestión de la incidencia. Este sistema garantiza la confidencialidad del procedimiento, así como el seguimiento por parte de la comisión y la víctima.

A continuación, se explica los pasos para formalizar la denuncia:

**Paso 1:**

Descargar el Modelo de denuncia y cumplimentarlo. Dicho Modelo estará disponible para todo el personal en la intranet de la Agencia

**Paso 2:**

Entrar en la herramienta interna de gestión de incidencias

**Paso 3:**

Clicar en “nueva incidencia”, donde encontraremos la siguiente pantalla:

Alta Incidencia

1 — 
 2 — 
 3

Describe tu incidencia



*mi incidencia.*

Caracteres sobrantes: 3000

Siguiente



<b>Código:</b>	7GTMZ661RJZCNJQ3N7KG20bLG1S4Ru	<b>Fecha</b>	14/06/2022	
<b>Firmado Por</b>	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	<b>Página</b>	22/28	

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

**Paso 4:**

Cumplimentar el apartado “Describe tu incidencia”. **¡IMPORTANTE!**, para las denuncias solo tendremos que poner “IGUALDAD”.

Una vez cumplimentado, clicar en “Siguiete”

**Paso 5:**

En el paso 5, adjuntaremos el documento de “Modelo de denuncia” cumplimentado

**Paso 6:**

Se nos habilitará la siguiente pantalla:



En esta pantalla tendremos que seleccionar el grupo y la categoría, siendo estos:

- Grupo: IGUALDAD
- Categoría: Denuncia

**Paso 6:**

Por último, tendremos que clicar en “enviar”

La persona denunciante puede comprobar el estado de la denuncia a través de “Mis incidencias”.



<b>Código:</b>	7GTMZ661RJZCNJQ3N7KG20bLG1S4Ru	<b>Fecha</b>	14/06/2022	
<b>Firmado Por</b>	JESUS CALLEJO MADERUELO			
	MARIA DEL MAR ALONSO ARAUJO			
	MARÍA VANESA FUENTES MARTÍN			
	OSCAR NAVARRO AROCA			
	CARMEN GONZALEZ ALVAREZ			
	MARIA ANTONIA RODRIGUEZ MARQUEZ			
	MARIA GOMEZ PEREZ			
	FRANCISCO JAVIER MOLINA MERCADO			
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	<b>Página</b>	22/28	