Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en eltrabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE LA PROVINCIA DE CADIZ.

Dª. CARMEN ROMERO MATUTE, en representación de la CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE LA PROVINCIA DE CADIZ, con NIF G11041449, sita en AVENIDA MARCONI NÚMERO 37 como SECRETARIA GENERAL de la misma

Declara:

La entrada en vigor desde hoy, 29 de enero de 2024, del "Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo" en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para el tratamiento de los casos que puedan producirse en la empresa CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE LA PROVINCIA DE CADIZ, con las cláusulas que se anexan al presente documento.

Carmen Romero Matute
Secretaria General

Normativas de referencia.

Este protocolo responde al cumplimiento de los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, del artículo 2.1 del 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 del artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Para la elaboración del presente protocolo se ha seguido el modelo establecido en la *RESOLUCIÓN de 31 de enero de 2012, del Instituto Andaluz de la Mujer, por la que se aprueba el modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa*, con las adaptaciones necesarias para su adecuación a la normativa referida en el párrafo anterior y para la mejora del instrumento.

El protocolo contempla según queda establecido en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre los siguientes aspectos:

a) Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.

b) Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

c) Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Su objetivo es establecer compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, rápido, eficaz y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de solucionar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que se puedan dar en el ámbito de la empresa.

Cláusulas:

Primera. Ámbito de aplicación.

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla de personal de la empresa.

Se incluirán también las personas trabajadoras contratadas por terceras personas o empresas, y, que, aun no teniendo una relación laboral, presten sus servicios en los centros de trabajo de la empresa o colaboran con nuestra organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no

laborales o aquellas que realizan voluntariado. Asimismo, será de aplicación a las personas en régimen de autónomas que compartan espacios de trabajo y circunscriban el presente protocolo.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de la dirección de la CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE LA PROVINCIA DE CADIZ y, por lo tanto, 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, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación que une a ambas organizaciones podrá extinguirse.

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

Segunda. Declaración de principios.

La empresa y, en su caso, la representación de las personas trabajadoras, se comprometen a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la empresa.

Como primera concreción de esta iniciativa, se ha considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en las relaciones laborales y así dar una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y contrato de trabajo, dado que este comportamiento puede afectar derechos tan sustanciales como el de no discriminación -art. 14 de la Constitución Española- o el de intimidad -art. 18.1 de la misma–, ambos en clara conexión con el respeto a la dignidad y la integridad de la persona (art. 4.2.c) d) y e), del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (sic); además de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y las leyes autonómicas 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de prevención y protección integral contrala violencia de género.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el mundo laboral son discriminaciones que se manifiestan precisamente a través de la sexualidad; principalmente, de discriminación laboral por razón de sexo, incluyendo tanto a los hombres como amujeres como eventuales sujetos pasivos, aunque siendo estas últimas las que lo padecen de forma mayoritaria; merced a un entorno social de desequilibrio de poder quetiende a silenciar los supuestos de acoso sexual, cuando no a culpabilizar a la conducta de la víctima como provocadora del acoso.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de quien es víctima, niegan el respeto a la integridad física y psíquica, convierten la condición u orientación sexual en objeto de

hostilidad y permiten que se perpetúen como factor valorativo de las capacidades; asimismo presentan un serioobstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el empleo.

La empresa y todo su personal tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y en concreto, el personal directivo tiene la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan en las unidades organizativas que esténbajo su responsabilidad.

El Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, en su art. 8.13 bis determina como infracción muy grave «El acoso de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo». Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendoconsiderada como falta laboral dando lugar a las sanciones que establece la normativa al respecto.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

La Dirección de la empresa llevará a cabo una política activa para prevenir y eliminarlas conductas que supongan acoso sexual y por razón de sexo, así como todas aquellas manifestaciones que supongan una discriminación por razón de sexo y atenten contralos derechos fundamentales.

En consecuencia, la Dirección de la empresa y la representación sindical de las personastrabajadoras, si la hubiere, se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo afectan negativamente al trabajo: el cuadro sintomático que producen hace que las personas que lo sufren sean menos eficaces en el trabajo, abandonen en muchos casos su puesto, y no se atrevan a denunciar por miedo a represalias o incomprensión, con menor rendimiento y menos motivación. Repercute negativamente, además, en el ambiente de trabajo, pues los compañeros y compañeras también sufren las consecuencias de un ambiente laboral enrarecido.

Con la adopción del presente protocolo en la CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE LA PROVINCIA DE CADIZ mostramos nuestra responsabilidad en la generación de un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de nuestra organización. Nuestra empresa es un espacio de desarrollo profesional y del trabajo y como tal debe garantizar la dignidad de las personas

que la integran, así como asegurar la prevención de conductas discriminatorias y la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Nos comprometemos en establecer un marco permanente de respeto hacia las personas, que excluya aquellas expresiones y conductas que puedan resultar intimidatorias, especialmente hacia las mujeres.

Con la suscripción de este instrumento iniciamos una nueva ruta en la promoción efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en esta empresa y así mejoramos nuestra responsabilidad social, nuestro clima laboral y nuestra competitividad.

Tercera. Conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo están recogidos en la DirectivaComunitaria 2006/54/CE de julio de 2006. Estas situaciones se pueden producir tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, durante la selección previa a la relación contractual, o dentro de la misma.

La persona acosadora suele ser una persona superior en la jerarquía, pero también puedeocupar una posición de igual o inferior rango jerárquico.

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

«Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.»

«Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.
También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.»
El artículo 30 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía recoge:

«Artículo 30. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Las Administraciones Públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, ensu ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y deacoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas queafectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive. Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse conlas personas representantes del personal, tales como la elaboración y difusión de códigosde buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones Públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.
3. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
4. La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.
5. Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos».

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

El artículo 3.4 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género recoge:

Artículo 3. Concepto, tipología y manifestaciones de violencia de género

5. A efectos de lo previsto en la presente Ley, tendrán la consideración de actos de violencia de género, entre otros, las siguientes manifestaciones:

a) El **acoso sexual**, entendiendo por tal los comportamientos de tipo verbal, no verbal o físico de índole sexual realizados por el hombre contra la mujer, que tengan como objeto o produzcan el efecto de atentar contra su dignidad, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.

b) El **acoso por razón de sexo**, referido a comportamientos que tengan como causa o estén vinculados con su condición de mujer y tengan como propósito o produzcan el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante

u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.

Conductas constitutivas de acoso sexual

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas que podrían ser constitutivas de acoso sexual:

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o la trabajadora.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico, contactos indeseados por redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o a la carrera profesional.

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

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas que podrían ser constitutivas de acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada, no constituyendo un hecho aislado:

- Insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Actitudes condescendientes o paternalistas.
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona por razón de sexo.
- Ridiculización y/o desprecio de las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Actitudes de vigilancia extrema y continua por razón de su sexo.
- Asignación de funciones de responsabilidad inferior o superior a la del puesto de trabajo y/o capacidades de la persona, a causa de su sexo.
- Denegación de permisos, cursos o actividades a los que se tienen derecho de forma arbitraria por razón de sexo.
- Uso del humor sexista.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

El acoso por razón de sexo es una manifestación más del machismo socialmente aceptado. Se produce fundamentalmente en sectores muy masculinizados, en los que se considera a la trabajadora como «intrusa». En

muchas otras ocasiones, el acoso por razón de sexo es la consecuencia de un acoso sexual en el que la víctima no ha aceptado el chantaje sexual que proponía el acosador.

Estas conductas se producen por el hecho de ser mujeres o por situaciones que biológicamente solo se puedan dar en ellas, como el embarazo, la maternidad, o la lactancia natural. Asimismo, pueden relacionarse con los roles de género o la atribución exclusiva que la sociedad hace a las mujeres de las funciones reproductivas y de cuidados. Por ello, en ocasiones suele producirse acoso por razón de sexo cuando una trabajadora ejerce sus derechos derivados de la maternidad. En este último sentido, este tipo de acoso puede ser sufrido por hombres que desempeñen funciones o actividades que tradicionalmente se han asignado a las mujeres, como pudiera ser un trabajador que ejerce una paternidad responsable y solicite un permiso para el cuidado de sus menores.

Cuarta. Sujeto pasivo y sujeto activo.

a) Sujeto activo: se considerará sujeto activo de acoso, jefes/as, compañeros/as e incluso clientes/as, proveedores/as o terceras personas relacionados con la víctima por causa del trabajo.
b) Sujeto pasivo: este siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

Quinta. Tipos de acoso sexual.

a) Acoso sexual "quid pro quo" o Chantaje sexual. Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, entre otras. En la medida que supone un abuso de autoridad, el sujeto activo es aquel que tiene poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo, habitualmente suele ser la persona jerárquicamente superior.

b) Acoso sexual ambiental. Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o humillante para la víctima. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo con independencia de su posición o estatus o por terceras personas, relacionadas de alguna manera con el entorno de la empresa. Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual, etc.

Sexta. Política de información y divulgación.

La empresa llevará a cabo una política de prevención, a través de políticas

de eliminación de cualquier tipo de discriminación y de los mecanismos para divulgar el presente Protocolo. Además, la Dirección de la empresa, en colaboración con la representación sindical de las personas trabajadoras, si la hubiera, se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todo el personal de la empresa promoviendo jornadas u otro tipo de eventos; elaborando material informativo; y realizando cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimento de los fines de este Protocolo.

Como primera medida de difusión, la empresa entregará el Protocolo acordado a toda su plantilla de personal mediante correo electrónico. Igualmente, y una vez esté publicada en la página web de la CEC, se le remitirá el enlace de acceso al documento a través de este mismo medio.
Se incluirá formación específica para la prevención del acoso sexual y, en definitiva, sobre discriminación por razón de sexo dirigida a todo el personal encargado de gestionar recursos humanos.

Séptima. La Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Se constituye una Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo (en adelante Comisión) conformada por las siguientes personas[1]:

- José Andrés Sanchez Cordero, Vicepresidente 1º.
- Carmen Romero Matute, Secretaria General
- José Muñoz Flores, Director del Departamento de Formación y Empleo
- Palma Mení Torres, Técnico de Recursos Humanos.

Actuarán como suplentes[2], en caso necesario, por motivo de enfermedad, vacaciones u otras causas legales, de cualquiera de las personas titulares:

- Irene Quevedo Morión, Técnico del Departamento Jurídico
- Pedro Repeto Durán, Responsable de Sistemas

La función de la Comisión es la de promover ante la Dirección y el departamento / área de Recursos Humanos de la empresa, medidas concretas y efectivas en el ámbito de la empresa y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema, así como asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.

La Comisión podrá contar en todo momento con el asesoramiento de una

[1] Siguiendo las recomendaciones planteadas en el *Manual de Referencia del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral editado por el Instituto de las Mujeres en 2021*, por la confidencialidad requerida en los asuntos a tratar, se aconseja un mínimo de 3 personas y un máximo de 5. Entre los perfiles recomendados están, responsable de recursos humanos, representante de las personas trabajadoras, un/a técnico/a de igualdad y/o un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales. Para su nombramiento, es importante que cuenten con formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y específicamente en acoso sexual y por razón de sexo. En caso de no existir personas con estos perfiles, la empresa deberá capacitarlas con formación en la materia. Asimismo, por las funciones a desempeñar en la Comisión se propone que estas personas sean conocidas en la empresa. En aquellas empresas con representación legal de las personas trabajadoras, la comisión será paritaria en cuanto a la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras. Por último, la comisión deberá tener representado ambos sexos, a ser posible de forma equilibrada o paritaria.

[2] Se recomienda la designación de 1 ó 2 personas como suplentes.

persona técnica en igualdad o agente de igualdad, de forma puntual o permanentemente.

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

La comisión tendrá una duración máxima de cuatro años y, con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de los procedimientos que se deriven de este protocolo, las personas que la integran son fijas, pudiendo ser sustituidas por la parte a la que represente si se considera necesario, previa justificación ante la propia Comisión.

A través de departamento / área de Recursos Humanos se les proveerá de los medios Materiales, así como de la disponibilidad horaria, para poder realizar sus funciones.

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

En estas situaciones, esta persona se sustituirá al objeto de restablecer la paridad en la Comisión.

La Comisión podrá atender consultas anónimas o informales de personas trabajadoras en relación a la materia relacionada con sus competencias. Dichas consultas serán confidenciales. No obstante, las denuncias no podrán ser anónimas[3], garantizando la empresa la confidencialidad de las partes afectadas.

Anualmente, la Comisión efectuará un informe, sin datos personales o con datos disociados del conjunto de sus actuaciones que elevará a la dirección de departamento / área de Recursos Humanos, del que se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla de personal de la empresa.

Las competencias específicas de la Comisión son:

a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la empresa, debiendo toda la plantilla de personal prestar la debida colaboración que se le requiera, previa información al departamento / área de Personal.
c) Recomendar y gestionar ante el departamento / área de Personal las medidas preventivas que se estimen convenientes.
d) Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso

[3] La Comisión puede atender consultas anónimas o informales de personas trabajadoras en relación a la materia relacionada con sus competencias, pero no denuncias que deberán ser siempre por escrito a través de los medios habilitados en este protocolo.

investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, a la dirección de departamento / área de Recursos Humanos de la empresa a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.
e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuenciade casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
f) Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
g) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

La Comisión llevará a cabo sus actuaciones y adoptará decisiones por consenso, siempre que sea posible, y en su defecto por mayoría de votos.

Octava. Persona asesora con carácter confidencial.

La Comisión, ante un caso concreto, delegará en una de las personas que la componen, aelección de la persona denunciante, las siguientes competencias en materia de acoso:

a) Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.
b) Representar a la víctima ante la Comisión, siempre que esta así lo determine.
c) Efectuar las entrevistas con las personas afectadas. Para ello podrá recabar la intervención de personas expertas (psicólogos/as, juristas, médicos/as, etc.). También podrá mantener reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tendrá acceso a los centros de trabajo.
d) Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, manteniéndola informada del estado de la misma, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesitase la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de la empresa de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.
e) Reportar a la Comisión el informe preliminar.

La persona asesora no podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes implicadas en la situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Tanto la persona asesora como la Comisión deberán informar al departamento / área de Recursos Humanos de la empresa de las entrevistas a realizar con persona diferente del acosado/a y presunto acosador/a, así como de la necesidad de acceder a las dependencias de la empresa.

La comisión elaborará un procedimiento que detallará los pasos a seguir en cada actuación.

Cuando la empresa abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, el Asesor/a, así como la Comisión, pondrán a de la Dirección de Recursos Humanos de la empresa toda la información y documentación sobre el mismo,

una vez finalice la función investigadora.

Novena. Procedimiento de actuación ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

El procedimiento tiene que ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y se deben proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodeen al presunto/a agredido/a.

Se establecen, por tanto, dos cauces que podrán seguir las personas que consideren que han sido objeto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente. La persona supuestamente agredida deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, por medio de cualquiera de los dos procedimientos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

A) Procedimiento no formal.

Esta fase es potestativa dependiendo de la voluntad de la víctima.

Cuando una persona perciba actuaciones que pudieran constituir situaciones de
acoso sexual o por razón de sexo, ya sea la presunta víctima u otra persona, lo pondrán en conocimiento de forma verbal o por escrito a la Comisión, a cualquier persona integrante de la misma o a la representación sindical de la empresa. En ambos casos, se deberá de manera urgente, dar traslado del asunto a la Comisión e informar a la Dirección de la Empresa. Cuando se trate de denuncias verbales, la Comisión deberá valorar la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y, si encuentra indicios suficientes, actuará deoficio investigando la situación denunciada.

En aras de preservar la confidencialidad de cualquier queja, comunicación o denuncia de una situación de acoso, la CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE LA PROVINCIA DE CADIZ, habilita la siguiente cuenta de correo electrónico: comisionbuengobierno@empresariosdecadiz.es, al que sólo tiene acceso la Comisión, y cuyo objeto es exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Paralelamente, podrá presentarse, de forma secreta que no anónima, por escrito y en sobre cerrado, quejas o denuncias dirigidas a la Comisión. Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad.

Para facilitar la tramitación de posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo que pudieran producirse, se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el Modelo de denuncia que figura como Anexo de este protocolo y que se encuentra disponible en el apartado de

Transparencia de la web de la Confederación de Empresarios de la provincia de Cádiz.

La función de la Comisión, a través de la persona que actúa como Asesora confidencial, en un plazo máximo de 3 días hábiles, será entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con el presunto agresor/a y/o con ambas partes, reclamar la intervención si lo estima necesario de alguna persona experta, todo ello con la finalidad de conseguir la interrupción de las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En el más breve plazo de tiempo posible, como máximo siete días hábiles, la
personaque actúe como Asesora Confidencial, a través de la Comisión, dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento informal y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime conveniente, incluso la de apertura del procedimiento formal si la gravedad del caso lo requiere. Se levantará acta con las actuaciones propuestas y se informará a la Dirección de la Empresa, a la representación legal de personas trabajadoras, si la hubiera, y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, que deberán guardar la discreción y sigilo sobre la información del caso. En cualquier caso, se limitará al acceso a datos de carácter personal, utilizando el código numérico asignado al inicio del procedimiento.

Si el/la denunciante no queda satisfecho/a con la solución propuesta o la misma es incumplida por la persona agresora podrá presentar la denuncia a través del procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas y el archivo de las actuaciones será custodiado por el departamento / área de Recursos Humanos de la empresa. En el supuesto de que algún miembro de esta área se vea implicado, será custodiado por el departamento / área que designe la Comisión.

B)

Procedimiento formal.

1. Inicio.

Es iniciada directamente en el caso de no activarse el procedimiento no formal que es potestativo, por voluntad de la víctima, o cuando aun habiéndose activado aquel, no ha quedado resuelto, bien porque la Comisión así lo considera ante la gravedad de los hechos o la persona denunciante no ha quedado satisfecha con la solución propuesta.

El procedimiento se inicia bien por la víctima o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo pudiendo denunciar personalmente o por medio de terceros (siempre con su consentimiento expreso), a la persona presunta agresora ante la Comisión. Dicha denuncia será siempre por escrito mediante la cumplimentación del Modelo de denuncia que figura como anexo a este Protocolo a través de los medios habilitados especificados en el Procedimiento no formal.

Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante la dirección de la empresa o a alguien que la represente, deberá remitirse de forma inmediata dicha denuncia a la Comisión para el inicio de la investigación, por cualquier medio disponible que garantice la confidencialidad de la misma.

Una vez iniciada la investigación si la víctima así lo desea, sólo tratará con la persona elegida como asesora confidencial y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Tanto la persona que presenta la denuncia como la persona objeto de la misma tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas por la persona que estimen conveniente.

En caso de representación deberá hacerse constar la misma por cualquier medio válido en derecho.

2. Medidas cautelares.

En los casos de denuncia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que

estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (art. 21.1.);y en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la violencia de género de Andalucía (art. 3), mediante escrito que dirigiráa la dirección de Recursos Humanos de la empresa. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

3. Tramitación.

En el plazo de dos días hábiles la persona asesora confidencial encargada de la investigación, iniciará las investigaciones preliminares, tras lo cual, de manera inmediata, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturalezay contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo plazo para contestar a la misma. Al mismo tiempo, se pondrá en conocimiento del departamento / área de Recursos Humanos de la empresa la existencia de la misma y el inicio de actuaciones.

La persona asesora confidencial llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados(testigos, entrevistas con los interesados/as, periciales, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

Durante todo el procedimiento tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidos por una persona de su confianza que sea empleado/a de la empresa, o un representante sindical.

Si por parte del agresor/a o de su entorno se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Sin perjuicio del derecho de defensa de la persona denunciada y del derecho a la valoración de las pruebas por parte de quien realiza la investigación o la instrucción de un expediente, las actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, se pondrán en conocimiento del departamento / área de Recursos Humanos.

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que

participen en lasactuaciones siguientes:
a) Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobreacoso sexual y acoso por razón de sexo.
b) Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual y acoso por razón desexo contra sí mismo o a terceros.
c) Realizar una alegación o denuncia, aún si después de la investigación no se hapodido constatar.

4. Finalización de la investigación.

En el plazo máximo de quince días hábiles, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa. Corresponde a la anterior, previo acuerdo con la representación sindical, incoar la posible actuación disciplinaria.

5. Confidencialidad de la investigación.

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 ala persona que ha presentado la denuncia como al denunciado/a, el/la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia; poniendo la Comisión de forma expresa, en conocimiento de todas las personas intervinientes, la obligación de confidencialidad.

6. Garantía de indemnidad frente a represalias.

La empresa y la representación sindical, si la hubiera, garantizarán la indemnidad de las personas que denuncien un acoso sexual o por razón de sexo o presenten una queja al respecto.

7. Circunstancias agravantes.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:
a) La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
b) Existan dos o más víctimas.

c) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
d) La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
e) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
f) El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
g) El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tengacarácter laboral.
h) El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
i) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entornolaboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
j) Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en período deprueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

8. Finalización del procedimiento.

La finalización del procedimiento podrá ser la imposición de sanción o el sobreseimiento.

a) La sanción:

En todas las comunicaciones, que como consecuencia de la sanción deberán realizarse a los sindicatos y órganos directivos, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual y de acoso por razón de sexo, utilizando los códigos numéricos asignadas a cada una de las partes.

La Dirección de la Empresa, una vez recibido el informe con las conclusiones de la investigación por parte de la Comisión, adoptará, en el plazo de 3 días hábiles, las decisiones que considere oportunas, comunicándolas por escrito a las partes interesadas, víctima, persona denunciada y Comisión, quienes deberán guardar sigilo sobre la información recibida.

La representación legal de personas trabajadoras, si la hubiera, y la persona responsable de prevención de riesgos laborales serán igualmente informadas de las decisiones adoptadas.

La Dirección de la empresa en función de las conclusiones del Informe de la Comisión procederá a:

a) El sobreseimiento del expediente porque no se han encontrado evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, archivando el caso y levantando acta al respecto.

b) Establecer las medidas que considere oportunas en función del informe de la Comisión en relación al procedimiento de acoso sexual o por razón de sexo coherentes con la gravedad de las conductas, teniendo en cuenta si existen circunstancias agravantes como las recogidas en el punto anterior. Es aconsejable que el régimen de sanciones se establezca en diálogo con la representación de las personas trabajadoras, si la hubiera y/o con la Comisión.

A modo de ejemplo entre las medidas que la Dirección de la empresa puede adoptar, pueden señalarse las siguientes:

c) Cambio de puesto, turno de horario o de centro de trabajo dentro de la empresa de la persona agresora para separarla físicamente de la víctima. Bajo ningún concepto se obligará a la víctima a un cambio de horario, puesto o ubicación dentro de la empresa.

d) Sin incompatibilidad de las medidas anteriores, y en proporcionalidad con los resultados del informe de la Comisión, se aplicará a la persona agresora las infracciones y sanciones que correspondan establecidas en el convenio colectivo aplicable o, en su caso, en el artículo 54 relativo al Despido disciplinario del TRLET.

Entre las sanciones de aplicación se encuentran las siguientes:

- Traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada u ubicación de forma forzosa, temporal o definitiva.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional.
- Limitación temporal o definitiva de ascenso.
- Despido disciplinario.

Todas las sanciones que no impliquen un despido disciplinario serán complementadas con la obligación de realizar un curso de formación en materia de Información prevención y tratamiento de la violencia de género, y específicamente del acoso sexual y por razón de sexo.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la empresa tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y lavíctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo

la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

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

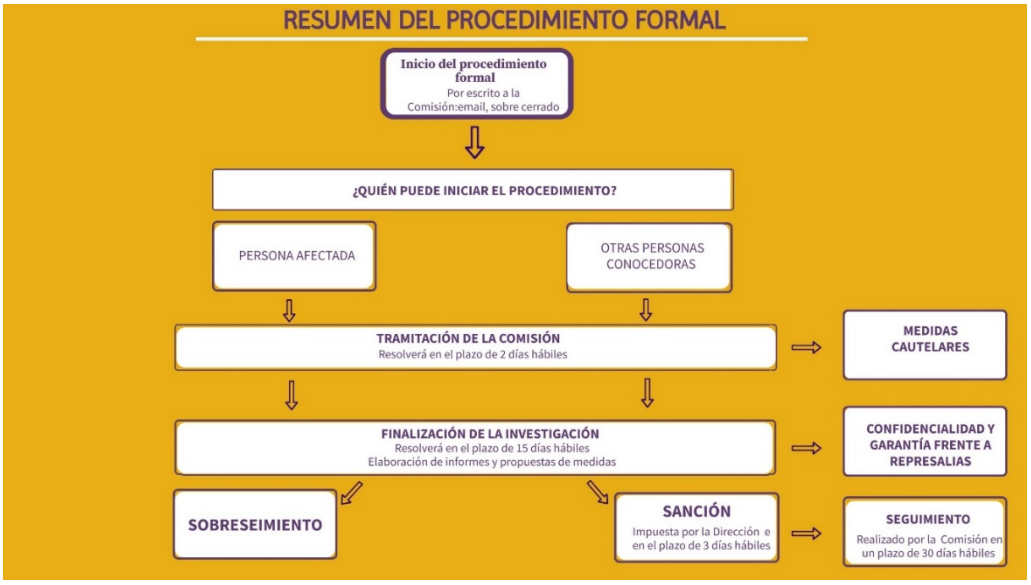
b) El sobreseimiento:

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, porque tras la investigación interna no se encuentran evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, se procederá al archivo de la denuncia. En este caso, el/la denunciante podrá también solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

9. El seguimiento.

La Comisión supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Dirección de la empresa.

Para ello, una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días hábiles, la Comisión 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 informe 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 informe se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.



Décima. Referencias normativas.

a) Normativa internacional.

- Declaración Universal Derechos Humanos, arts. 3 y 5.
- Convenio nº 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
- Convenio nº 190 sobre la violencia y el acoso, 2019, ratificado en España mediante el Instrumento de adhesión al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de fecha 8 de marzo de 2022 (BOE 143 de 16 de junio).

b) Normativa europea.

- Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato, y modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fecha 23.9.2002.
- Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un «Código de Conducta» encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países miembros de la CE.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

c) Normativa estatal.

- Constitución 1978: Art.1.1; art.9.2; art.10.1; art.14; art.18.1; art.35.1; y art.53.2.
- Código Penal: Art. 184; art. 191 y arts. 443 y 445.
- Código Civil: Art. 1903.
- Estatuto de los Trabajadores (sic): Art. 4.2.c), d), e); art. 50.1 a) y c); art. 54.2.c).12; art. 96.11; art. 96.12; art. 96.14; art. 97.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y

hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual: Art. 12.
- R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social: Art. 8.13.
- Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.
- R.D Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral: art. 95.3; art. 96; art. 108.2; art. 180; art. 181 y art. 182.
- R.D 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: art. 2.1.

a) Normativa andaluza.

- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la violencia de género.

Undécima. Vigencia.

La vigencia de este protocolo se extenderá hasta el 29 de enero de 2028.

Duodécima. Adecuación y revisión.

Será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación de este protocolo en cualquier momento a lo largo de su vigencia si es necesario para el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, por falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o por resolución judicial.

MODELO DE DENUNCIA INTERNA

SOLICITANTE

Persona afectada ☐

Representación legal de la plantilla ☐

Recursos Humanos ☐

Otra persona ☐ En caso afirmativo especificar.....

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos: .....

DNI/NIF: .....

Puesto de trabajo: .....

Tipo contrato/Vinculación laboral: .....

Teléfono: ..... Email: .....

Domicilio a efectos de notificaciones: .....

Sexo:

- o Mujer
- o Hombre
- o Otros

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre y apellidos: .....

Grupo/categoría profesional o puesto: .....

Centro de trabajo: .....

Sexo:

- o Mujer
- o Hombre
- o Otros

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Realizar un relato de forma ordenada de los hechos denunciados, incluyendo fechas, lugares y horas aproximadas en que se produjeron, siempre que sea posible, adjuntando las hojas numeradas que sean necesarias.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

DOCUMENTACIÓN ANEXA

NO ☐

SI ☐ En caso afirmativo especificar: .....
.....

TESTIGOS

NO ☐

SI ☐ En caso afirmativo identificar:

Nombre y apellidos.....
Nombre y apellidos.....
Nombre y apellidos.....

OTRAS PRUEBAS

NO ☐

SI ☐ En caso afirmativo especificar.....
.....

SOLICITUD

La persona denunciante solicita que se tenga por presentada esta denuncia a efectos de su tramitación y de la investigación de los hechos que se describen, siguiendo el Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual y por Razón de Sexo de.....

En..... a..... de.....de 20.....

Firma de la persona que denuncia

Nombre y apellidos

A/A COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO DE LA CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE LA PROVINCIA DE CADIZ