



Protocolo de protección contra el abuso y el acoso sexual y acoso por razón de sexo y/o género

Aprobada actualización en JD del 04 de marzo de 2024

1. ANTECEDENTES Y OBJETO

El presente procedimiento responde a la primera acción identificada y programada en el Plan de Igualdad y su diagnóstico correspondiente.

En dicho plan se plantea como objetivo a corto plazo trasladar a toda la plantilla el compromiso para la prevención y eliminación del abuso y acoso por razón de sexo y/o género y del acoso sexual, así como arbitrar los procedimientos de protección con las máximas garantías.

Según el diagnóstico realizado, AIETI no cuenta con un protocolo de prevención del acoso sexual, aunque el 81% de la plantilla responde que tiene claro a quién acudir en caso de acoso. En estos momentos no consta que existan comportamientos, situaciones o comentarios que puedan resultar ofensivos para algunas personas. La elaboración de un protocolo contra el abuso y acoso sexual y por razón de sexo y/o género, ofrecerá una herramienta que permitirá mejorar en el camino de la igualdad de oportunidades, quizá también en las socias con las que se comparte oficina.

En la revisión de áreas de mejora, correspondiente al ámbito de las condiciones de trabajo, se define como acción primera la elaboración de un protocolo de prevención del abuso y acoso sexual y por razón de sexo y/o género, que deberá estar aplicándose a partir del segundo semestre de 2019

AIETI declara a través de este procedimiento que:

- Se compromete a salvaguardar que las personas colaboradoras, voluntarias y contratadas reciban un trato cortés, respetuoso y digno.
- Se compromete a consolidar las políticas de igualdad y no discriminación entre todas las personas vinculadas a la organización, al tiempo que se propicia la concienciación colectiva sobre la problemática del acoso.
- Se compromete a vigilar las condiciones de trabajo de las personas vinculadas y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de las mismas, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan provocar daño psicológico.
- Se compromete a alcanzar espacios de trabajo seguros, unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y por consiguiente libres de situaciones de abuso y acoso sexual y por razón de sexo y/o género. Asimismo, manifiesta el compromiso de tolerancia cero ante el acoso y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas

AIETI realiza su actividad tanto en España como en distintos países en América Latina, lo que requiere una adaptación de los procedimientos a cada uno de los contextos culturales de actuación.

Para realizar nuestro trabajo se cuenta con personal contratado bajo la legislación laboral española o del país donde se desarrolla la actividad, pero también con personas voluntarias, colaboradoras y socias de los proyectos de desarrollo. Igualmente se colabora con diversas ONG y organizaciones de la sociedad civil. Este

procedimiento aplica a todas las personas involucradas en la actividad de AIETI, que de ahora en adelante se denominarán **personas vinculadas** a AIETI.

El objetivo de este procedimiento es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo **en todo nuestro ámbito de actuación** con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas, bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.

Este procedimiento prevé las dos dimensiones estratégicas fundamentales para conseguir su objetivo: **la prevención y la actuación frente a situaciones de acoso**. Para su implementación, es necesaria la implicación de todas las personas, de manera colectiva e individual, y cada una desde la responsabilidad y papel que ocupa y que se desarrolla en el epígrafe de “Derechos y obligaciones”

Para la elaboración de este procedimiento se han seguido las orientaciones sobre contenidos del Artículo 63 sobre el protocolo de prevención contra el acoso, del “Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017” adecuándolas al contexto de AIETI.

Asimismo, en una reciente actualización de este protocolo, se han recogido las pautas del documento “*Protocolo de Protección contra el Abuso y el Acoso sexual y el Acoso por Razón de Sexo*”. *Coordinadora de Organizaciones para el desarrollo CONGDE*.

Se han utilizado en parte las pautas de los documentos denominados como herramientas de apoyo a la realización de Planes de Igualdad en las empresas, que forman parte del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, que se ofrece a través del Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad. En la herramienta de apoyo nº 9, se tratan los temas del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, problemas que tradicionalmente las mujeres han tenido que afrontar en el mercado de trabajo y un fenómeno que atenta contra un número significativo de derechos fundamentales básicos de la persona: a la intimidad y a la dignidad, a la libertad sexual; a la no discriminación por razón de sexo, a la seguridad y a la integridad física y moral.

En la década pasada, en coherencia con una mayor consciencia y sensibilidad hacia la gravedad y alcance del problema, se han producido avances significativos en el establecimiento de medidas para prevenirlos y abordarlos. Así, junto a la protección que otorgan las normas laborales, se ha puesto el acento en la necesidad de articular vías prácticas y efectivas de prevención, protección y respuesta contra este tipo de conductas en el marco de la propia empresa o entidad donde se desempeña un trabajo.

1. DEFINICIONES

Acoso sexual: lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática), no deseado, de índole sexual, que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Se puede producir entre personas del mismo nivel jerárquico (acoso horizontal) o de distinto nivel (acoso vertical).

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual, sean éstas verbales, no verbales o físicas:

De carácter verbal:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la persona trabajadora.
- Comentarios sexuales obscenos.
- formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.
- Forzar a la persona asediada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo (chantaje sexual).
- Crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc., con insistencia y repetición (acoso ambiental).

De carácter no verbal:

- 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 de contenido sexual o discriminatorias por su condición sexual.
- Actos de violencia cometidos, asistidos o agravados por el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones (teléfonos móviles, internet, medios sociales, videojuegos, mensajes de texto, correos electrónicos, etc.), ciberacoso, sexteo o sexting (envío de mensajes, fotos explícitas) y doxing, (publicación de información privada e identificativa).

De carácter físico:

- Contacto físico deliberado y no solicitado o consentido (pellizcar, tocar, o acercamiento físico excesivo o innecesario).
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.
- Hacer un acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas innecesariamente con una persona.
- Imponer el contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, hacer masajes no deseados).

Acoso por razón de sexo y o género: lo constituye un comportamiento (continuo y sistemático) no deseado relacionado con el sexo de una persona que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno

intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Es importante prestar atención a las situaciones de acoso por razón de género hacia personas LGTBIQA+.

Se puede producir entre personas del mismo nivel jerárquico (acoso horizontal) o de distinto nivel (acoso vertical).

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

- Tener actitudes condescendientes o paternalistas.
- Proferir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Uso de comentarios o humor sexista.
- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser hombre o mujer.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona por razón de su sexo y/o género.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.
- Hacer chantaje sexual por razón de sexo.

Acoso Ambiental: Comportamiento de naturaleza sexual o sexista que, como consecuencia, produce un ambiente que intimida, humilla o resulta desfavorable y agresivo para quien lo sufre (normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, en función de la gravedad del comportamiento). Este acoso se puede producir entre compañeros/as, vertical descendente (de persona de mando a subordinada), vertical ascendente (de persona subordinada a mando).

En este tipo de acoso no es determinante la jerarquía en el puesto de trabajo; es muy común que se produzca entre personas del mismo nivel laboral o personas relacionadas con la organización que no forman parte de la misma. Los efectos en la persona que sufre el acoso son muy difíciles de medir en términos laborales; pérdida de empleo, dificultades de promoción, etc. Sin embargo, sí se traducen en disminución de rendimiento, absentismo, presión psicológica, etc.

Con carácter general, cualquier manifestación de discriminación y acoso físico, psicológico o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo con la dignidad y los derechos de las personas que se puedan observar en el entorno de AIETI, se rechazará y se pondrá en conocimiento inmediato. AIETI facilitará la denuncia y actuará de acuerdo a la normativa laboral de manera estricta, ante cualquier conducta de acoso sexual, así como por razón de sexo, orientación sexual, género, identidad de género, cultura, vestimenta, idioma, filiación política,

estado de salud, embarazo, situación de vulnerabilidad, estado civil, cultura y religión.

Siempre se tendrá presente el respeto a las normas, cultura, tradiciones, costumbres y prácticas locales, en todos los contextos donde actúa AIETI, con excepción de los casos en los que exista conflicto con los valores y principios de AIETI. En esos casos se debe comunicarse y coordinar con las personas responsables de AIETI para analizar la situación y actuar en consecuencia.

2. OBJETIVOS

Los objetivos del presente procedimiento son:

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

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento aplica a todas las personas vinculadas con la organización, ya sean personal contrato con legislación española o de los países donde se realiza la actividad, las personas voluntarias, las personas colaboradoras de otras organizaciones, las personas socias de las actividades de AIETI, o cualquier otra persona que establezca un vínculo con la organización.

Este procedimiento aplica a todas las actividades de AIETI ya sean de cooperación para el desarrollo fuera de España, de Educación para la Ciudadanía en España, relacionadas con la vida asociativa, o con las actividades con otras organizaciones con las que se colabora.

Este procedimiento aplica a todos los lugares donde AIETI realiza su actividad, como sus oficinas y sedes en España y fuera de España, las comunidades donde desempeñan la labor en proyectos de cooperación para el desarrollo, el espacio formativo, las oficinas y sedes de sus socios y colaboradores, los espacios públicos donde se realizan actividades, y cualquier otros espacio en que realice algún tipo de actividad.

4. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

4.1 PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

Todo el procedimiento de intervención garantiza:

Respeto y protección

- Se actúa con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Las personas implicadas están acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza del entorno de AIETI

Confidencialidad

- La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial.
- Los datos sobre la salud se tratan de forma específica, y así se incorporan al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.

Derecho a la información

- Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica, de la participación, del resultado de las fases.

Apoyo de personas formadas

- AIETI cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento. Se prevé una formación en estas cuestiones en las jornadas anuales (junio 2019) que forman parte de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.

Diligencia y celeridad

- El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.

Trato justo

- Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección ante posibles represalias

- Ninguna persona implicada debe sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
- En los expedientes personales solo se deben incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

Colaboración

- Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en este y de prestar su colaboración.

Medidas cautelares

Si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la presidencia y coordinación de AIETI adoptar medidas cautelares (ejemplos: cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido...). Estas medidas no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona asediada y han de ser aceptadas por esta.

Vigilancia de la salud

Las personas que perciben una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, orientación e informe médico de vigilancia de la salud.

Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica se debe considerar como accidente de trabajo.

4.2 DERECHOS Y OBLIGACIONES

Obligaciones por parte de AIETI

1. Garantizar el derecho de las personas:
 - a no ser discriminadas sexualmente o por razón de sexo y /o género,
 - a la integridad física o psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene, y
 - al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
2. Promover un contexto y entorno que evite el abuso o acoso.
3. Arbitrar procedimientos específicos para la prevención y protección contra el abuso o el acoso.

Personas vinculadas: derechos y obligaciones

1. Derechos: tienen derecho a un entorno saludable y a no sufrir acoso.
2. Obligaciones: Todas las personas tienen la obligación de tratar con respeto a las demás personas cuando se active una denuncia, así como la de cooperar en la investigación que se lleve a cabo.

4.3 PREVENCIÓN

Las acciones de prevención que se pondrán en marcha son las siguientes:

- Llevar a cabo acciones de sensibilización, de información y de formación (cursos, talleres, sesiones informativas, folletos informativos, carteles...).
- Facilitar estilos de gestión y liderazgo participativos, que estimulen la cohesión grupal y favorezcan el flujo de información entre las personas trabajadoras.

- Estar atentos a los posibles indicios de situaciones de acoso y actuar proactivamente en su detección.
- Implantar un procedimiento efectivo para hacer frente a las comunicaciones y denuncias.
- Hacer el seguimiento, control y evaluación del procedimiento implantado.
- Aplicar medidas disciplinarias severas.

4.4 PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN EN CASOS DE POSIBLE ACOSO

El procedimiento se puede iniciar por comunicación o directamente por denuncia.

Fase 1: Comunicación y asesoramiento

El objetivo de esta fase es informar, asesorar y acompañar a la persona asediada y preparar la fase de denuncia interna e investigación (fase 2), si procede.

Esta fase, que tiene una duración máxima de tres días laborables, se inicia con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso que pone en marcha las actuaciones de comunicación y asesoramiento.

La comunicación, la puede hacer:

- La persona afectada.
- Cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso.

La comunicación se formula una vez pasados los hechos, tan pronto como sea posible, por el impacto emocional que estas situaciones conllevan, y se puede hacer mediante un escrito/formulario, correo electrónico o conversación.

La comunicación se presenta al Comité de Ética o través el canal seguro de denuncias que garantiza la gestión confidencial de las mismas y que está disponible en la web.

Las funciones de las personas que forman parte del Comité de Ética son:

- ✓ Informar y asesorar a la persona afectada.
- ✓ Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
- ✓ Proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas.

Los resultados de esta fase pueden ser tres:

1. Que la persona afectada decida presentar denuncia.
2. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y el Comité de Ética, a partir de la información recibida, considere que hay alguna evidencia de la existencia de una situación de abuso o acoso. En este caso, lo pondrá en conocimiento de la presidencia (siempre que no esté involucrada), respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas y se adoptarán las medidas preventivas, de sensibilización y/o formación, o las actuaciones que considere necesarias, administrativas o judiciales para afrontar los indicios percibidos.
3. Que la persona afectada decida presentar denuncia y el Comité de Ética, a partir de la información recibida, considere que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso. En este supuesto, se debe cerrar el caso, y no se realizará

ninguna acción, con independencia de la libertad que tiene la afectada a presentar una denuncia ante las instancias competentes de manera particular.

El Comité de Ética es el responsable de la gestión y custodia de la documentación, si la hay, en la fase de comunicación y asesoramiento, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se generan en esta fase.

Si la persona afectada decide no continuar con las actuaciones, se le ha de devolver toda la documentación que haya aportado. En caso de que decida continuar con las actuaciones de denuncia, la documentación se debe adjuntar al expediente de investigación que se genere.

Fase 2: Denuncia interna e investigación

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos con el fin de emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como para proponer medidas de intervención. A estos efectos, se creará una Comisión de investigación.

La investigación se inicia a partir de la denuncia realizada por la persona afectada. La persona que hace la denuncia solo ha de aportar indicios que fundamenten las situaciones de acoso, y corresponde a la persona presuntamente acosadora probar su ausencia recogiendo el principio procesal de la inversión de la carga de la prueba.

Las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

La Comisión de investigación estudiará a fondo las denuncias de acoso en el marco de AIETI, emitirá un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso y hace recomendaciones, si procede, sobre las intervenciones y medidas que son necesarias.

Las funciones de la Comisión de investigación son:

- ✓ Analizar la denuncia y la documentación que se adjunta.
- ✓ Entrevistarse con la persona que denuncia. Si la persona denunciante ha decidido acudir directamente a la fase de denuncia e investigación, se debe informarla del procedimiento y de las vías posibles de actuación, y del derecho a la vigilancia de la salud. Si en la denuncia no están suficientemente relatados los hechos, se pedirá que se haga un relato adicional de los hechos.
- ✓ Entrevistarse con la persona denunciada.
- ✓ Entrevistar a los y las posibles testigos.
- ✓ Valorar si se precisan medidas cautelares.
- ✓ Emitir el informe vinculante.

El proceso de investigación concluye con un informe vinculante donde se incluyan las conclusiones a las que se haya llegado y se propongan las medidas correctoras que se consideren adecuadas.

La comisión de investigación es la responsable de la gestión y custodia, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen en esta fase. AIETI pone a disposición los medios necesarios para hacer efectiva esta custodia.

El informe de la Comisión de investigación se remitirá a la presidencia de AIETI o la persona en quien delegue, siempre que ninguna de ellas esté involucrada en los hechos.

Fase 3: Resolución

Según el informe vinculante elaborado por la Comisión de investigación, la dirección de AIETI emitirá una resolución del caso. Esta resolución se emite como máximo a los 20 días laborables desde el inicio del procedimiento, ampliables hasta 30.

- Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:
 - ✓ inicio del expediente sancionador por una situación probada de acoso y
 - ✓ adopción de medidas correctoras (de tipo organizativo, como cambio de puesto o de centro de trabajo y, si corresponde, la apertura de un expediente sancionador, haciendo constar la falta y el grado de la sanción).
- Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:
 - ✓ archivo de la denuncia.

En la resolución se deben hacer constar los datos identificativos de la persona denunciante y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados.

Se envía una copia autenticada de esta resolución a la persona denunciante y a la denunciada.

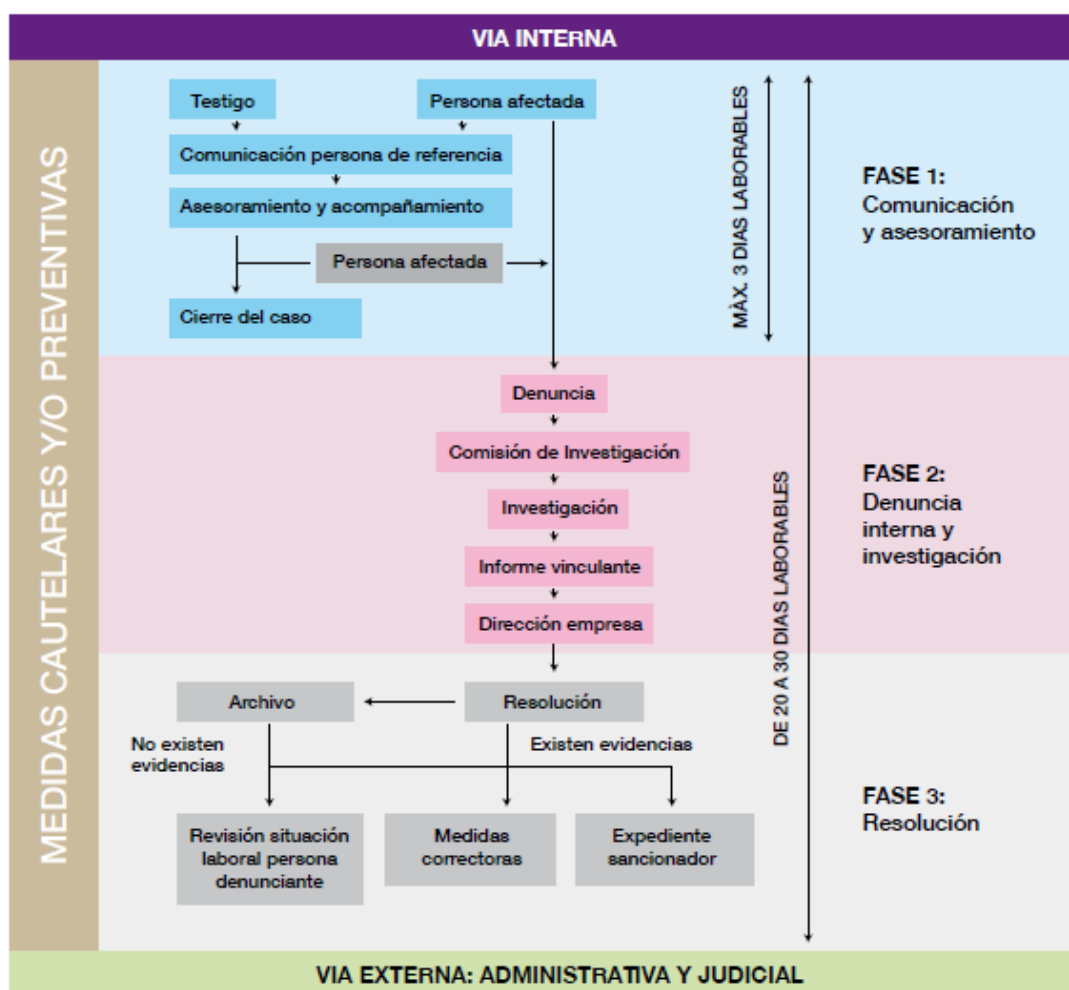
Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta diferente a la de acoso que esté tipificada en el código de conducta, la normativa vigente o en el/los convenio/s de aplicación (como el caso de una denuncia falsa, entre otras), se incoará el expediente disciplinario que corresponda.

Asimismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si acaba sin sanción, se hará una revisión de la situación laboral en que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia.

A continuación se presenta el circuito de actuación para la prevención y el abordaje del acoso, donde se visualizan las dos vías de resolución posibles, así como las diferentes fases de la vía interna.

4.5 DIAGRAMA DEL PROCEDIMIENTO

Este esquema básico se detallará para cada país donde haya sede, poniendo los nombres de las personas referencia de AIETI y las socias.



5. INFORMACIÓN A LAS PERSONAS VINCULADAS

En la primera fase de implementación de este Procedimiento se entregará una copia al conjunto de las personas a las que les sea de aplicación a través de sesiones presenciales organizadas por colectivos según la responsabilidad en AIETI.

Anualmente se llevará a cabo una actividad informando de las acciones realizadas y recordando el Procedimiento.

Asimismo se garantizará que el Procedimiento esté accesible para su consulta.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

AIETI hace la evaluación y el seguimiento del procedimiento de acoso sexual o por razón de sexo y /o género.

Los indicadores desagregados por sexo que utilizamos son:

1. Número de personas trabajadoras que han hecho una comunicación por acoso sexual o por razón de sexo en el puesto de trabajo, como porcentaje del total de personas trabajadoras.
2. Número de personas trabajadoras que han hecho una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo en el puesto de trabajo, como porcentaje del total de personas trabajadoras.
3. Número anual de medidas preventivas y/o de sensibilización que se han llevado a cabo en la AIETI (horas de sensibilización/formación y listado de medidas).
4. Número de procedimientos sancionadores que se han llevado a cabo en AIETI durante el año.

FORMATO Y CONTENIDO

El informe de la Comisión de evaluación debe incluir, como mínimo, la información siguiente:

- Identificar a la/las persona/as supuestamente acosada/as y acosadora/as.
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y con el fin de garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no ha de indicar quién hace la manifestación, sino solo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.
- Circunstancias agravantes observadas:
 - Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso.
 - Si hay dos o más personas asediadas.
 - Si se acreditan conductas intimidatorias o de represalias por parte de la persona acosadora.
 - Si la persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona asediada.
 - Si la persona asediada tiene algún tipo de discapacidad.
 - Si el estado físico o psicológico de la persona asediada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por personal médico.
 - Si se hacen presiones o coacciones a la persona asediada, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.
- Conclusiones.
- Medidas correctoras.

7. ANEXOS.

I. Anexo: modelo de denuncia interna

Espacio reservado para el Registro de Entrada
Nº. de Expediente

[Documento de uso interno. No lo publiquéis ni hagáis difusión]

Formulario de denuncia interna. Protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de sexo ⁽⁷⁾

Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos	DNI/NIE
Edad	Sexo <input type="radio"/> dona <input type="radio"/> home
Domicilio del centro de trabajo	Puesto de trabajo
Teléfono de contacto	Dirección Electrónica

Datos de la persona que denuncia (persona afectada)

Nombre y apellidos	DNI/NIE
Edad	Sexo <input type="radio"/> dona <input type="radio"/> home
Domicilio del centro de trabajo	Puesto de trabajo
Teléfono de contacto	Dirección Electrónica

Relato de los hechos ⁽⁸⁾

(Concretar el motivo, adjuntando documentación justificativa, si procede)

⁷ En cualquier tratamiento de datos que se lleve a cabo durante la tramitación de esta denuncia se tiene que respetar el marco legal vigente con respecto a la protección de datos de carácter personal.

⁸ Si falta espacio, hace falta rellenar otra hoja y numerarlo.