

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

DEFINICIÓN

Uno de los objetivos marcados dentro de nuestro Plan de Igualdad es desarrollar un protocolo contra el acoso sexual, donde se detalle qué es dicho acoso, las medidas de prevención que se realizarán en la empresa y el procedimiento de actuación en el caso que se produzcan conductas acosadoras hacia alguna persona de la entidad.

LEGISLACIÓN

En la Resolución del Consejo de la Comisión Europea de 29 de mayo de 1990 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, se prevé proporcionar una orientación práctica al empresariado, sindicatos, trabajadores y trabajadoras para prevenir el acoso sexual.

A partir de entonces, distintas Directivas y Recomendaciones Europeas han marcado como línea estratégica la implicación de los distintos agentes sociales en la prevención y erradicación del acoso.

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge en su articulado el deber de las empresas y de las Administraciones Públicas en materia de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los y las representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociararán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a. El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

OBJETIVOS

Los objetivos del protocolo de acoso sexual son los siguientes:

- Prevenir, sensibilizar y erradicar el acoso sexual y acoso por razón de sexo de todas las personas que trabajen en la Coordinadora.
- Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados de qué se considera acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Disponer de la organización específica y las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- Garantizar la seguridad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que proceda para acabar con el acoso y la aplicación de los procedimientos sancionadores

POBLACIÓN A QUIEN VA DIRIGIDO

Este protocolo se aplicará a todas las personas que trabajen en la entidad, realizándose la investigación de los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo de aquellas personas que trabajen en cualquiera de sus dependencias y presenten una denuncia contra un trabajador o trabajadora de la corporación o viceversa.

DEFINICIONES Y TIPIFICACIÓN

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

Acoso sexual

El acoso sexual se define como “toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresaria o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo”.

“Cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico no deseado, dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo”.

Acoso sexista o por razón de sexo

Constituye acoso sexista o acoso por razón de sexo “toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares”.

“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”.

Tipos de acoso sexual

Clasificación conforme a la NPT 507 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo sobre acoso sexual en el trabajo:

- Acoso “quid pro quo”: consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo, que afectan o puedan afectar a materia de empleo, retribución, promoción, organización del trabajo, o cualquier otra decisión en esta materia. Se trata de un chantaje sexual, que habitualmente supone abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga autoridad o poder, directa o indirectamente sobre la persona acosada, aunque no es estrictamente necesario que exista una relación jerárquica, sino una posición ventajosa desde la que la persona que acosa puede basar su amenaza. También es conocido como acoso de intercambio.
- Acoso ambiental o que crea un ambiente de trabajo hostil, que es aquél que crea un ambiente de trabajo humillante, degradante, hostil o amenazador para la persona acosada, como consecuencia de actitudes o comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Por esto, la jurisprudencia lo denomina como acoso sexual ambiental, en el que no existe aprovechamiento de una situación de superioridad pero produce en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria y humillante.

El acoso sexual puede ser horizontal, entre iguales, o vertical, entre personas de diferente situación en la escala jerárquica, en su doble vertiente: descendente, de superior a inferior, o, más infrecuente, ascendente, en la dirección contraria. En el caso de acoso vertical descendente esta circunstancia constituye una situación agravante de la responsabilidad.

TIPOS DE CONDUCTAS DE ACOSO:

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 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 no deseadas 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 de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Conductas de carácter físico

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) 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.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

El objetivo de las acciones de prevención es sensibilizar a las trabajadoras y los trabajadores de la importancia de mantener un entorno laboral respetuoso con la libertad y la dignidad de las personas. Por ello, para la consecución de los objetivos propuestos, se han determinado tres vías de trabajo, por un lado la difusión del protocolo, por otro lado un protocolo de formación adaptado a nuestras necesidades y, por último, un apartado de medidas de actuación para los casos de acoso, que se detallará en profundidad en los puntos 8 y 9 de este protocolo.

Protocolo de Difusión:

La asociación se compromete a poner en marcha los siguientes mecanismos de divulgación:

- Publicación del Protocolo en el tablón de anuncios de la asociación
- Realizar una publicación del protocolo y difundirla por todos los servicios y recursos.
- Presentación y difusión del Protocolo al ayuntamiento de Villar del Arzobispo como buenas prácticas en materia de igualdad de género y protección a la salud de los/as trabajadores/as.
- Cualquier otro que se estime oportuno para su máxima difusión.

Protocolo de Formación:

- Formación específica sobre acoso sexual y por razón de sexo y sus consecuencias. Así como formación sobre los procedimientos de actuación del presente protocolo.
- Formar y sensibilizar en la prevención de conductas sexistas y de poder en el trabajo, así como la prevención de estereotipos y asignación de roles sexistas en las diferentes formas de organización del trabajo.

LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Para llevar un control y seguimiento del presente protocolo, la asociación ha creado una comisión en materia de igualdad, compuesta por personas de todos los sectores de la empresa; cuyo fin es supervisar las diferentes acciones del protocolo de igualdad de la asociación y velar por la igualdad de derechos entre los hombres y las mujeres de la empresa.

En relación con los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo tendrá las siguientes funciones:

- a) Recibir las denuncias por acoso sexual o razón de sexo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá 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, debiendo prestar toda la plantilla, la debida colaboración que por parte de la Comisión se le requiera.
- c) Recomendar y gestionar ante el Servicio de Personal las medidas cautelares que estime convenientes.
- d) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes e instando, en su caso a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada.
- e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas para acabar con la situación de acoso y de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- f) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- g) Cualquier otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento de actuación ante una situación de acoso sexual y por razón de sexo debe ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y se ha de proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas (víctimas, supuesto acosador o acosadora y testigos); asimismo, se 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 rodean a la víctima.

Se establecerán, por tanto, dos procedimientos que podrán seguir las personas que consideren que han sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente.

La víctima deberá ponerlo en conocimiento de cualquier persona componente de la Comisión de Igualdad, bien ella misma o a través de las delegadas y delegados sindicales, del comité de empresa o junta de personal, del comité de prevención de seguridad y salud, por medio de cualquiera de los dos procedimientos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior de vías administrativas o judiciales.

En el caso que se realicen paralelamente acciones judiciales, el expediente continuará el procedimiento establecido en este protocolo de manera cautelar hasta donde sea factible legalmente.

8.1.- Procedimiento informal

1.- El procedimiento informal se iniciará una vez que cualquier persona de la Comisión de Igualdad tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso. Esta comunicación puede ser realizada por:

- La víctima
- Delegadas y delegados sindicales, del comité de empresa, de la junta de personal o del comité de seguridad y salud.
- Una tercera persona de confianza de la víctima.

2.- Al recibir la comunicación, debe notificársela en el plazo máximo de 2 días, a la gerencia de la asociación, quien convocará reunión de la Comisión de Igualdad en un plazo máximo de 5 días desde la recepción de la notificación.

3.- La Comisión de Igualdad nombrará a una instructora o instructor para la investigación e iniciación del procedimiento en un plazo no superior a dos días 11 laborales, de entre las personas que forman la Comisión de Igualdad.

Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico al expediente, cuya recepción deberán firmar, la presidencia de la Comisión de Igualdad y la persona instructora, como garantía de intimidad y confidencialidad. Ante cualquier comunicación de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, realizará la actuación solamente la instructora o instructor, una vez se le asigne el caso. No teniendo relación de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes. Asimismo, la víctima, siempre que tenga motivos fundados, puede recusar a la instructora/instructor nombrada por la Comisión de Igualdad.

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

La función de la instructora o instructor, en el procedimiento informal, será entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con el presunto agresor o agresora, reclamar la intervención de una persona experta si lo considera necesario, etc. todo ello con la finalidad de conseguir que termine la situación de acoso sexual o por razón de sexo y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

4.- En el más breve plazo de tiempo, como máximo 7 días, desde el nombramiento de la instructora o instructor por la Comisión de Igualdad, se 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 se estimen convenientes, incluso la de apertura del procedimiento formal. Si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta o la solución es incumplida por el agresor o agresora, podrá presentar denuncia a través del método formal.

5.- De todo lo actuado, así como de las conclusiones, deberá quedar constancia escrita, debiendo ser firmada al menos por la persona que denuncia y la instructora o instructor, mediante el código de expediente asignado al inicio del proceso.

6.- Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas, el archivo de las actuaciones será custodiado por la/el secretaria/o de la Comisión de Igualdad teniendo acceso a él, sólo dicha Comisión.

Procedimiento formal

Se entiende el procedimiento formal como la segunda fase del procedimiento informal cuando mediante éste no se ha resuelto el acoso según la persona denunciante. No obstante, ésta siempre puede acudir si lo desea directamente al procedimiento formal.

Independientemente la persona denunciante podrá acudir, si lo considera oportuno, a la vía judicial que corresponda, de forma paralela o al término de cualquiera de los dos procedimientos.

1.- Cualquier empleada o empleado de la Coordinadora podrá presentar denuncia a la Comisión de Igualdad. Pueden presentar denuncia:

- La víctima.
- Delegadas o delegados sindicales, de personal, de comité de empresa o junta de personal.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual o por razón de sexo.

2.- La denuncia se realizará siempre por escrito y se hará llegar a la Comisión de Igualdad mediante comparecencia de la persona denunciante ante la/el secretaria/o de la Comisión de Igualdad.

3.- Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante una Dirección de Centro o similar o alguien que la represente, deberá remitirla de forma inmediata a la Comisión de Igualdad para el inicio de la investigación, garantizando siempre la confidencialidad de la misma.

4.- La Comisión de Igualdad nombrará otra persona como instructor/a y se iniciarán las actuaciones igual que en el procedimiento informal.

5.- En el caso que la víctima haya recurrido al procedimiento formal por no estar conforme con el resultado del procedimiento informal, la persona instructora, en cumplimiento del acuerdo de la Comisión de Igualdad, realizará el informe de conclusiones y propondrá la adopción de las medidas cautelares establecidas en el apartado

Durante todo el proceso la víctima podrá ser asistida por un/a representante sindical si así lo desea.

Medidas cautelares

En los casos de denuncias de acoso sexual o por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y, siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, la Comisión de Igualdad propondrá para su valoración a la gerencia, la adopción de medidas preventivas como la separación de la víctima y la presunta persona acosadora u otros tipo de medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto,...) que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo y/o salariales. En los casos en que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la persona agresora. La Dirección, facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona, se realice lo más rápido posible

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 discreción y con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia como hacia la persona denunciada. La instructora o instructor pondrán, de forma expresa, en conocimiento de todas las personas intervinientes, la obligación de confidencialidad.

Informe de conclusiones

En el plazo máximo de 15 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la instructora o instructor, finalizada la investigación, elaborará el informe que aprobará en su caso la Comisión de Igualdad sobre el supuesto acoso investigado. En éste se indicarán las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes observadas e instará a la Gerencia o Dirección del Centro a la solicitud, en su caso, de apertura del expediente disciplinario a la persona acosadora, que será tramitado por el Servicio de Personal y/o Servicio de Policía Local.

Dicho expediente se realizará en los mínimos plazos posibles y mientras no se solucione, seguirán en vigor las medidas cautelares establecidas al inicio de la denuncia. Se comunicará a la Comisión de Igualdad y al Comité de Seguridad y Salud, la resolución de dicho expediente.

Cuando se resuelva que ha habido acoso, previa tramitación en el correspondiente expediente disciplinario, se aplicará a la persona acosadora las medidas y sanciones que establece la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, artículos

94 Ejercicio de la potestad disciplinaria, 95 Faltas disciplinarias y 96 Sanciones, así como en los Capítulos I, II y III del Título X “Régimen Disciplinario” de la Ley 10/2010, de 19 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

TIPIFICACIONES DE FALTAS

Se podrán considerar como MUY GRAVES las siguientes FALTAS:

- El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.
- La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

Se considerarán como GRAVES las siguientes FALTAS:

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras
- Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras
- Contacto físico innecesario, rozamientos
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios
- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual
- La impartición de órdenes vejatorias
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua
- La orden de aislar e incomunicar a una persona

- Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Se considerarán LEVES las siguientes FALTAS:

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso
- Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

Se considerará en todo caso condición agravante cualificada, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.

Son circunstancias atenuantes:

- a) No tener anotada sanción alguna en su expediente
- b) Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

SANCIONES Vista la anterior clasificación, las sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad podrán ser las siguientes:

Faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Faltas graves: Desplazamiento de uno a tres meses, suspensión de empleo y sueldo de tres días a dieciséis días.

Faltas muy graves: Sin perjuicio de lo establecido en Real Decreto 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.

La suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; pérdida de categoría de seis meses y un día a definitiva; desplazamiento de tres meses a un año; traslado definitivo y despido.

La pérdida temporal o definitiva de categoría se hará rebajando a la persona trabajadora sancionada dos niveles salariales como máximo, debiendo pasar a realizar todas las funciones del nuevo puesto. Si la pérdida de categoría no es definitiva, una vez cancelada la anotación de su expediente personal podrá volver a presentarse a concursos de ascenso para obtener el puesto anterior.

Las sanciones consistentes en suspensiones de empleo y sueldo derivadas del desconocimiento del Protocolo, equivocaciones, percepción equivocada de la situación provocada, etc., podrán ser complementadas por jornadas de formación fuera de horas de trabajo cuando esta medida sea considerada adecuada por el Área de Personal para evitarla repetición de las infracciones de que se trate.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de “tutela judicial efectiva”.

EVALUACIÓN

La Comisión de Igualdad realizará el control y seguimiento de la aplicación de este Protocolo con la finalidad de detectar su efectivo y correcto funcionamiento, así como su eficacia en la detección y eliminación de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo dentro de su ámbito de aplicación.

Si se detectaran fallos de aplicación que le restasen efectividad en la consecución de su objetivo, la Comisión de Igualdad propondrá su modificación siguiendo los trámites oportunos.