



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E
INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL,
SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO, LGTBIFÓBICO
Y CONDUCTAS DE VIOLENCIA SEXUAL**

FEDERACION ACISJF IN VIA

APROBACIÓN DEL PROTOCOLO	
Fecha	26/11/2025
Aprobado por	MARIA CARMEN LAORDEN
Firma	

ÍNDICE

1. PREÁMBULO
2. OBJETO
3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISO
4. AMBITO DE APLICACIÓN
5. DEFINICIONES
6. ADOPCIÓN DE UN CÓDIGO DE CONDUCTA
7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
8. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO
9. PUESTA EN MARCHA, IMPLANTACIÓN Y REVISIONES
10. BIBLIOGRAFÍA Y DOCUMENTOS DE REFERENCIA
11. ANEXOS

1. PREÁMBULO

Toda persona tiene derecho a ser tratada con la dignidad y con el respeto inherente a su condición humana. Desde la empresa se declara expresamente que el acoso laboral y el acoso sexual o por razón de sexo y/o por orientación sexual e identidad y expresión de género constituyen graves violaciones a estos derechos fundamentales. Estas conductas transgreden el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, independientemente de la forma de expresar su sexualidad y su género, por lo que resultan totalmente inaceptables y no serán toleradas en ningún caso.

El acoso en todas sus vertientes supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los Art. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los Art. 4 y

17 del Estatuto de los Trabajadores (y el Estatuto Básico del Empleado Público), los Art. 7 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (y la Ley 4/2005 de la C.A.V. sobre Igualdad), el art. 14 de la Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el art. 12.1 de la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

En esta línea, el artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral. Asimismo, el artículo 48 de la mencionada ley amplía estas disposiciones al establecer la obligación de las empresas de fomentar condiciones laborales que impidan la comisión de delitos y otras conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, haciendo hincapié especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tanto en el ámbito presencial como en el digital. Se deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En consecuencia, la empresa se compromete a realizar todas las acciones necesarias para evitar la realización de conductas de acoso, discriminación y/o conductas de violencia sexual en el ámbito de su organización, adoptando al respecto las medidas necesarias y oportunas.

Adicionalmente al acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, desde la empresa se manifiesta el rechazo a todo tipo de conductas constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, con el fin de asegurar que todas las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI+ disfruten de un entorno de trabajo donde prime el principio de igualdad y de no discriminación.

La implantación de este protocolo se considera necesaria para prevenir y evitar de forma eficaz y ordenada este tipo de conductas y el mismo se inspira en una serie de principios y normas generales que en él se detallan. Por tanto, este protocolo tiene una naturaleza preventiva, y en el caso de que se verifique que las conductas descritas puedan haberse producido de forma efectiva, el procedimiento ha de finalizar en este punto para dar paso a un procedimiento de tipo disciplinario dirigido contra la persona o personas que han cometido esa conducta, que ofrezca todas las garantías legales.

2. OBJETO

El objeto de este documento es establecer un procedimiento de actuación a seguir ante conductas que puedan suponer acoso laboral, sexual o por razones de sexo, orientación sexual y conductas discriminatorias y de violencia sexual en el espacio laboral de esta empresa. Como objetivos específicos, se establecen los siguientes:

- a) Informar, formar y sensibilizar al personal en materia de acoso laboral, discriminatorio, sexual y por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad y expresión de género, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.
- b) Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- c) Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas.
- d) Erradicar el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.
- e) Establecer un procedimiento de actuación a seguir ante las conductas descritas en el espacio laboral de esta empresa. La tramitación del procedimiento establecido, no impedirá en ningún caso la iniciación, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISO

Tanto la Constitución Española, como la Normativa de la Unión Europea y la Legislación Laboral Española garantizan el derecho a la dignidad e integridad física y moral de las personas y a la no discriminación por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género. Además, disponen también de medidas eficaces para actuar contra los acosos en cualquiera de sus manifestaciones.

La dirección de la empresa manifiesta su compromiso de hacer frente a este problema, confeccionando y aplicando una política empresarial que garantice un entorno laboral en el que el acoso, de cualquier tipo, sea no deseable e inaceptable, conforme a los siguientes principios:

-La empresa, al redactar y firmar este documento se compromete a proteger la dignidad de las personas y la creación y mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del mismo como vía de solución para los casos de acoso de todo tipo, en el sentido de mostrar su implicación y compromiso en la erradicación del acoso, en la que se prohíba el acoso sexual, defendiendo el derecho de todas las personas trabajadoras a ser tratadas con dignidad, manifestando que las conductas de acoso ni se permitirán ni perdonarán y explicitando el derecho a la comunicación y denuncia de los trabajadores/as cuando ocurran.

-Todas las personas que desarrollen su actividad en la empresa tienen derecho a ser tratadas con dignidad y respeto, sin que sea tolerable ningún tipo de discriminación laboral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual o por identidad y expresión de género. Para ello, la empresa se compromete a garantizar un entorno laboral saludable, donde se persigan las conductas que puedan resultar dañinas para dichos valores.

-La empresa rechaza todo tipo de acoso, sin atender quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cual sea su posición en la organización, garantizando el derecho del personal a recibir un trato respetuoso y digno, así como el derecho a la presunción de inocencia de todas las personas implicadas.

-La empresa rechaza cualquier conducta incidente o del tipo que sea que pueda promover o promueva conductas de delito sexual, dentro del ámbito de la organización.

-La empresa promoverá una cultura de prevención contra el acoso laboral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual o por identidad y expresión de género a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para todo su personal.

-Se denunciará, investigará, mediará y sancionará, en su caso, conforme a lo previsto en este Protocolo y en la normativa correspondiente, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso laboral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual o por identidad y expresión de género, aplicando el procedimiento específico aquí establecido que responda a los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, con el consiguiente deber de sigilo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.

-La empresa apoyará y asesorará a las presuntas víctimas de acoso laboral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual o por identidad y expresión de género y/o violencia sexual.

-Toda la información a que hace referencia este Protocolo, se manejará de manera que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

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

(FIRMA DE LA PERSONA RESPONSABLE DE LA EMPRESA)

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo se aplicará a todo el personal de la empresa sin ninguna distinción ni por su forma de vinculación al mismo, ni por la duración de la misma.

Si el acoso laboral y/o violencia sexual se produjese entre personas trabajadoras de esta empresa y de una empresa externa que actúen en el mismo lugar o centro de trabajo, se aplicará el procedimiento recogido en este documento, si bien, la adopción de medidas se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas, de conformidad con el Art. 24.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El ámbito del acoso y/o violencia sexual, en cualquiera de sus modalidades, será el centro o centros de trabajo; en consecuencia, si se produjera fuera del mismo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso laboral, sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral, orientación sexual o por identidad y expresión de género, y otras conductas contra la libertad sexual que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

5. DEFINICIONES

a) Acoso Laboral (“mobbing”)

España ratifica mediante adhesión (BOE 16 de junio de 2022) el convenio sobre violencia y acoso de la OIT, y por ello, según esta organización se considera violencia y acoso como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico.

El término mobbing proviene del verbo inglés *to mob* que significa «atacar en tumulto», «atropellar»; es decir, atropellar por «confusión, alboroto producidos por una multitud de personas». El mobbing también es conocido como acoso moral, acoso laboral, acoso psicológico en el trabajo, psicoterror laboral, hostigamiento laboral, asesinato psíquico y hostigamiento psicológico en el trabajo. El acoso laboral es objeto de un estudio pluridisciplinar y del cual participa la Psicología, Psiquiatría, Sociología y el Derecho. En suma, se trata de un término no jurídico, procedente del campo de la Psicología, que ha sido necesario redefinir en el mundo del Derecho, con el objeto de precisar su alcance y contenido. Ante la falta de definición legal, en las sentencias existentes normalmente se ha adoptado la definición establecida por el psicólogo Heinz Leymann, recogida en la Nota Técnica preventiva núm. 476 del Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT): El acoso laboral comprende el conjunto de situaciones de hostigamiento hacia una persona trabajadora, en el que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de manera prolongada que causan alteraciones psicósomáticas de ansiedad y, generalmente, se consigue que abandone el empleo al no poder soportar el estrés al que se ve sometido.

Según la Nota Técnica preventiva 854 sobre el acoso psicológico en el trabajo lo define como la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud. Según la Nota Técnica preventiva 489 en el lugar de trabajo existen tres tipos de violencia:

- Violencia externa: quienes la ejercen no mantienen ninguna relación laboral con la persona trabajadora agredida (Ej: robos, atracos).
- Violencia del servicio: las agresiones suelen ser clientes del servicio que se presta. Normalmente las víctimas suelen ser profesionales sanitarios, sociales o docentes, dependientes, empleados de atención al público.
- Violencia relacional: este tipo de violencia suele desarrollarse entre trabajadores de un centro de trabajo. La persona agresora puede ser tanto una superior como una subordinada.

Por tanto, el acoso laboral o psicológico, se puede definir como un proceso en el que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de una manera sistemática y de forma prolongada sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesional, personal o expulsarle de la organización.

El acoso laboral puede obedecer a motivos laborales o extralaborales, pero se ha de realizar en el lugar de trabajo o si se realiza en otro lugar, sea como consecuencia de la relación laboral.

En la definición de acoso laboral podemos observar dos formas distintas de manifestarse o realizarse, que influyen a la hora de realizar su detección, evaluación, afrontamiento, tratamiento y erradicación:

1. Conductas de Acoso: que comprenden todos aquellos actos y conductas, que puedan considerarse como vejatorios, discriminatorios, humillantes, degradantes, intimidatorios, ofensivos, violentos, o intrusiones en la vida privada.
2. Proceso de Acoso: agresiones repetidas o persistentes, perpetradas por una o más personas, de forma verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo; que tiene como consecuencias la vejación, humillación, menosprecio, degradación, coacción o discriminación de una persona.

En el ámbito de la legislación laboral contamos con una definición legal de acoso moral, aunque se refiriere parcialmente al acoso moral que se practica con un móvil discriminatorio. El Art. 28.1.d) de la Ley 62/2003 define el acoso como “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

Siguiendo el tenor literal de estas definiciones, la conducta general de acoso laboral en el trabajo sería “cualquier comportamiento realizado con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”

Se trata de un proceso de violencia psicológica que evoluciona gradualmente y en el que se incluyen conductas y actividades dirigidas contra la/s víctima/s y que se encuentran relacionadas con:

- La negación o limitación de comunicarse adecuadamente.
- Ataques para reducir la posibilidad de relacionarse y lograr su aislamiento social.
- Ataques contra su trabajo y desempeño profesional.
- Ataques contra su reputación profesional e individual e intromisiones en su vida privada.
- El uso de la agresión verbal, sexual o física.

Dentro de este tipo de acoso se contempla el ciberacoso o cyberbullying, que es un tipo de acoso por internet, definido como la intimidación psicológica u hostigamiento, sostenida en el tiempo y cometida con cierta regularidad, utilizando como medio las tecnologías de la información y la comunicación.

Clasificación de las conductas de acoso laboral

Los comportamientos de acoso que a continuación se exponen constituyen conductas psicológicamente agresivas y, por lo tanto, factores de riesgo ya que pueden causar, permitir, facilitar o desencadenar el síndrome. Debe existir un elemento subjetivo de intencionalidad de destrucción de la víctima, atacar a su dignidad personal y profesional. También debe ser un comportamiento repetitivo y sistemático. Podemos clasificar las conductas y procesos de acoso laboral de la siguiente manera:

1. Ataques a las víctimas con medidas organizacionales:

- El/la superior restringe a las personas las posibilidades de hablar sin causa justificada.
- Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros sin causa justificada y/o intencionadamente.
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada sin causa justificada
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Cuestionar las decisiones de una persona, sin causa justificada e intencionadamente.
- Asignar tareas degradantes.
- Asignar tareas con datos erróneos intencionadamente.

2. Ataques a las relaciones sociales de la víctima:

- Restringir a los/as compañeros/as la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con la víctima a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona negándole la posibilidad de comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera.

3. Ataques a la vida privada de la víctima:

- Criticar permanentemente la vida privada de una persona.
- Acoso telefónico (llamadas telefónicas no deseadas, hostiles, obscenas u ofensivas) o uso de otras tecnologías (ej. correo electrónico) llevado a cabo por el/la hostigador/a.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces, de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona.
- Establecimiento de rumores: Hablar mal de la persona a su espalda, hacer creer que una persona tiene problemas psicológicos...
- Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- Mofas a la nacionalidad de la víctima, orientación sexual...

4. Agresiones físicas:

- Ofertas reincidentes sexuales, violencia sexual.
- Amenazas de violencia física.
- Maltrato físico o uso violencia.

5. Agresiones verbales:

- Gritos.
- Insultos.
- Faltas de respeto.
- Críticas permanentes y en mal tono acerca del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.
- No comunicación (no dirigiendo la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia)
- Utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros...).

6. Ataques a las actitudes de la víctima:

- Ataque a las actitudes y creencias políticas
- Ataques a las actitudes y creencias religiosas

7. Rumores:

- Hablar mal de la persona a su espalda
- Difusión de rumores

Las conductas o actuaciones recogidas en las definiciones de este apartado no constituyen listas cerradas, ni tienen ánimo excluyente ni limitativo, si bien, las incluidas no pueden producirse en modo alguno.

b) Acoso Sexual

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Art. 7.1 dispone que acoso sexual es “cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, u ofensivo”.

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.

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

Conductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos físicos:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

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

c) Acoso por razón de sexo

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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

- Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado.
- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

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

Ataques con medidas organizativas:

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

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual con la persona.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

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

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

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

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

d) Violencia sexual

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: “El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando grave- mente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

a) CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).

b) CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).

c) CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).

d) CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).

e) CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

Se modifica el apartado 2 del artículo 178, se añade un nuevo apartado 3 y se modifica el anterior 3 que pasa a ser el nuevo apartado 4, en los siguientes términos:

“2. Se consideran en todo caso agresión sexual los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.

3. Si la agresión se hubiera cometido empleando violencia o intimidación o sobre una víctima que tenga anulada por cualquier causa su voluntad, su responsable será castigado con la pena de uno a cinco años de prisión.”

e) Acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género

Se refiere a cualquier comportamiento de acoso que se encuentre basado en la propia orientación sexual, expresión e identidad de género de una persona y que tenga una finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. Se entiende por acoso LGTBIfóbico cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

f) Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología. Tal y como señala dicha recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes. El acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología:

- Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)
- Daño a la reputación
- Seguimiento y recopilación de información privada (spywarw, que es un software que tiene dicho objetivo)
- Suplantación de identidad
- Solicitud de sexo
- Acoso con cómplices para aislarla

Acoso sexual en línea:

- Amenaza o difusión no consentida de imágenes o vídeos (porno venganza)
- Toma, producción o captación de imágenes o vídeos íntimos. Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.
- Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (revelar información personal o la identidad), outing (revelar la orientación sexual).
- Bullying sexualizado (rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida).
- Ciberflashing (envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth).

Dimensión digital de la violencia psicológica:

- Todas las formas tienen un impacto psicológicos
- Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición
- Discurso de odio sexista
- Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación
- Incitación al suicidio o a la autolesión
- Abuso económico (operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento).

6. ADOPCIÓN DE UN CÓDIGO DE CONDUCTA

Como medida preventiva en las situaciones de acoso y/o conductas de violencia sexual se propone la adopción, con las adaptaciones oportunas, del “Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso” elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, de fecha 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que obra como anexo del presente documento de trabajo.

El objeto del Código de Conducta, que deberá difundirse en el seno de la empresa, es proporcionar a los/as empresarios/as y a las personas trabajadoras una orientación práctica sobre la protección frente a conductas discriminatorias en el trabajo y/o conductas de violencia sexual, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitarlas.

En el apartado de Anexos del presente protocolo consta el Código de Conducta aprobado por la empresa.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Inicio del procedimiento

El procedimiento se inicia a través de la presentación de una denuncia de la persona afectada por la conducta de acoso y/o conductas de violencia sexual. La presentación de la denuncia implica por tanto la solicitud de inicio del expediente.

Presentación de la denuncia

La denuncia podrá presentarse en los siguientes términos.

Quién puede presentar la denuncia

- La persona afectada, de manera directa.
- La persona afectada, a través de compañeros o compañeras

Dónde presentar la denuncia

- A la persona designada como mediadora por la propia dirección:

MARIA CONCEPCION ARANDA ESTÉVEZ

DIRECTORA

- A una persona superior jerárquica de la persona afectada
- A través de la siguiente dirección de **correo electrónico**:
concepcionaranda@arandaabogados.com

Personas suplentes

En caso de que alguna de las personas designadas como mediadora en el procedimiento formal o en el procedimiento informal se encuentre involucrada como parte en el proceso de denuncia (testigo, denunciante o denunciado/a), se debería designar una persona suplente por parte de la empresa. Para ello, se registrará a través del anexo 9 una persona o personas suplentes de manera temporal para ese proceso

Contenido de la denuncia

En la denuncia, a presentar preferentemente por escrito, constarán los hechos y acciones que se consideren constitutivos de acoso y/o conductas de violencia sexual y la firma de la persona denunciante o solicitante.

En los Anexos al presente protocolo se incluye un modelo de comunicación o denuncia a tal efecto.

Cuando se trate de una denuncia presentada por una tercera persona o cuando se tenga conocimiento de los hechos por la dirección del centro, la presunta víctima deberá ser puesta inmediatamente en conocimiento de la misma y ratificar la existencia de la actuación denunciada para poder actuar conforme al presente protocolo. Se levantará acta firmada por los/as intervinientes.

Circunstancias especiales

~En el caso que la empresa, de forma puntual o habitualmente, solo esté conformada por una persona empleada y el/la empresario/a, y la posible situación de acoso pueda darse entre ambas, debe indicarse una tercera persona externa a la empresa como persona mediadora designada, ya sea una persona de la asesoría de la empresa u otro/a profesional que disponga de la formación e información correspondiente para llevar a cabo el procedimiento, para salvaguardar la confidencialidad y la imparcialidad del proceso. Para ello se designará a esta tercera persona a través del anexo 9 del presente documento.

Garantías aplicables a la presentación de la denuncia

-Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias.

-Las solicitudes presentadas por persona distinta a la afectada deberán ser corroboradas por ésta, salvo que la solicitud se efectúe por parte de la empresa.

-La persona afectada, podrá determinar dónde o a quién presentar la denuncia en función de la posible implicación en los hechos a denunciar de las personas designadas por la empresa a efectos de mediación.

Tipos de procedimientos

a) Procedimiento informal

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual el propio trabajador explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.

Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona trabajadora así lo decide, y a su elección, por la dirección o persona propuesta por la misma, en este caso por:

PAOLA ESTHER BENITEZ GARCIA

TECNICO DE PROYECTOS

comunicacion@federacionacisjf.com

Si la persona mediadora propuesta no puede participar en el proceso, se designará una persona suplente a través del anexo 9.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

El objetivo de este procedimiento es la resolución de la situación de una forma rápida, puesto que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias generadas por su comportamiento resulta suficiente para que cese esa conducta.

1) A estos efectos, se convocará una reunión informal o acto de conciliación en el plazo máximo de **10 días hábiles desde que el/la trabajador/a afectado/a lo hubiera puesto en conocimiento**. Para esta reunión, asistirán tanto el/la trabajador/a afectado/a por la conducta de acoso en el trabajo, como el/la trabajador/a que presuntamente está realizando este comportamiento no deseado.

Se promoverá la mediación entre las partes implicadas para resolver el conflicto, siempre que ambas partes implicadas lo acepten, ya que los estudios realizados en la materia ponen de relieve que, en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se derivan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.

2) Al finalizar esta reunión, la empresa elaborará un informe confidencial que incluirá la información recabada, el contenido de la reunión y las conclusiones finales, así como, las propuestas para la solución de la denuncia (ver anexo 6).

3) Dichas **conclusiones y propuestas, serán puestas de manifiesto a las partes afectadas e intervinientes en el procedimiento en el plazo de 5 días hábiles desde la reunión.**

La duración de esta fase preliminar del procedimiento no se tendrá en cuenta para el cómputo del plazo máximo para la tramitación de los expedientes disciplinarios establecido en la normativa laboral aplicable.

En el supuesto de que las propuestas de solución no resultaran efectivas, no fueran aceptadas por las partes, o en su caso, los hechos se repitan, la persona afectada por la conducta de desigualdad, acoso y/o conductas de violencia sexual podrá seguir el procedimiento formal recogido a continuación.

b) Procedimiento formal

En los casos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado o apropiado, se iniciará un procedimiento formal.

La persona responsable del procedimiento formal será:

MARIA CONCEPCION ARANDA ESTÉVEZ

Si la persona mediadora propuesta no puede participar en el proceso, se designará una persona suplente a través del anexo 9.

Este se iniciará con la presentación de una denuncia, en la forma mencionada anteriormente, en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona trabajadora que sea objeto de acoso (ver anexo 4).

1) **Apertura de un expediente informativo:** a partir de la presentación de la denuncia, se iniciará un proceso encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todas las personas intervinientes, inclusive los representantes legales de los/as trabajadores/as si así lo hubiera decidido la persona trabajadora afectada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a la persona denunciante o a la persona denunciada, si éstos así lo desean y así es aprobado por la Dirección de la Empresa, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

2) **Constitución del Comité de Evaluación:** En un plazo de **5 días hábiles desde el momento de la apertura del expediente informativo**, se constituirá un Comité de Evaluación, los cuales guardarán y velarán por el cumplimiento de todas las garantías de sigilo y confidencialidad incluidas en el presente protocolo, firmando a tal efecto los documentos establecidos en el presente protocolo. Dirigirán el desarrollo del expediente informativo, y emitirán el informe de conclusiones al final del mismo.

Se ha determinado que lo compongan 2 miembros, (en caso de representación legal de la plantilla la composición será paritaria) preferentemente siguiendo la siguiente estructura:

- MARIA CONCEPCION ARANDA ESTÉVEZ
- Otro personal a designar por la empresa, en un plazo máximo de 5 días, en función de la persona que presenta denuncia.

3) **Desarrollo del expediente informativo:** Una vez constituido el Comité de Evaluación, este en un **plazo máximo de 5 días hábiles**, procederá a **comunicar a las partes afectadas el inicio del procedimiento formal para los casos**.

Para el análisis de la situación se practicarán las pruebas **documentales** y testificales que la Dirección y el Comité de Evaluación considere necesarias.

Se comenzará dando trámite de audiencia a ambas partes (persona denunciante y denunciada), para recoger mediante entrevistas la información relativa a los hechos acaecidos.

Se levantarán actas de las entrevistas y actuaciones desarrolladas, para dar formalidad al proceso.

En caso de que así se estime por parte del Comité de Evaluación, o previa solicitud en su caso, de alguna de las partes, se procederá a entrevistar a posibles testigos, intervinientes, u otros implicados, inclusive los representantes legales de los/as trabajadores/as si así lo hubiera decidido

la persona trabajadora afectada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

A tal fin, toda la plantilla y dirección tiene obligación de colaborar en los procesos que se desarrollen, facilitando cuanta documentación e información sea necesaria, debiendo guardar sigilo profesional sobre la materia

La intervención de los representantes legales de las personas trabajadoras, tanto como la de posibles testigos y de todos los actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma, firmando a tal efecto los documentos establecidos en el presente protocolo.

Se estipula un plazo para esta fase de desarrollo de 20 días hábiles, a contar desde la presentación de la denuncia, salvo que la práctica de las diligencias, requiera lo contrario.

4) Redacción del Informe Técnico: Una vez practicadas las diligencias anteriormente mencionadas, el Comité de Evaluación emitirá un Informe en el plazo de 5 días hábiles, cuyo principal objetivo es determinar la CONSTATACIÓN DE LOS HECHOS, aportando a tal efecto las evidencias y conclusiones obtenidas en el proceso.

El destinatario de dicho informe será la Dirección del centro.

5) **Finalización del Proceso:** En base al Informe, la dirección, determinará si resulta o no constatable la existencia de acoso y/o conductas de violencia sexual.

-La constatación de la situación dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en la normativa laboral de aplicación.

-Cuando la constatación de los hechos no sea posible, no existan pruebas evidentes y/o declaración de la persona denunciante en el proceso de investigación y no tengan que adoptarse por tanto medidas disciplinarias, no se tomaran represalias respecto a la persona trabajadora denunciante, pero se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el hecho no se produce. De manera excepcional, en el caso de que los hechos denunciados sean manifiestamente falsos, tengan la finalidad de amenazar o dañar a la persona que ha sido denunciada, podría llegar a tramitarse una sanción para la persona trabajadora que incluso podría ser motivo de despido disciplinario en función de la gravedad de los hechos con los que acusa a otras personas.

A tal efecto, según cada caso, se estudiará la adopción de alguna de las siguientes medidas:

- *Adaptaciones en cuanto a la organización del trabajo que impida el contacto continuo de las personas trabajadoras afectadas.*
- *Implementar la supervisión por parte de la estructura organizativa y por la Dirección.*
- *Asistencia psicológica*
- *Otras que se estimen oportunas, y vengan determinada por Ley*

Las resoluciones adoptadas, serán comunicadas fehacientemente a todas las personas afectadas, en un plazo máximo de 5 días desde la recepción por parte de la dirección del Informe Técnico.

En consecuencia, y considerando todos los plazos indicados, la dirección, tendrá un plazo total de 30 días hábiles desde la presentación de la denuncia para resolver motivadamente la solicitud de intervención y comunicarla a las partes afectadas.

Las personas trabajadoras afectadas por los hechos descritos, podrán en cualquier caso presentar su denuncia por vía judicial o administrativa.

8. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Deber de sigilo

A toda aquella persona que haya podido participar en cualquiera de las fases mencionadas en este documento se le exigirá el deber de sigilo, es decir, mantener discreción y no hacer uso de informaciones que conozcan por razón de su cargo en beneficio propio de terceros, o cuando su difusión pueda causar perjuicio al interés público.

Medidas cautelares

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa adoptará las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso y/o conductas de violencia sexual, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de FEDERACION ACISJF IN VIA, separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

Derecho a la intimidad

También se garantizará la protección al derecho a la intimidad y que el tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se registrará por lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantías de Derechos Digitales.

A partir de la resolución de inicio del procedimiento por la Comisión de Evaluación tanto la persona denunciante como la denunciada tendrán derecho de acceso al material existente en relación con el proceso. Este acceso no incluye el contenido de la denuncia, que debe ser siempre confidencial y que no debe formar parte del procedimiento.

Derecho a la protección de la salud

En base al derecho de las personas trabajadoras a una protección integral de la salud, el centro adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de la persona que haya sido víctima de acoso y/o conductas de violencia sexual en su ámbito, brindará el apoyo organizativo y psicológico necesario para lograr su total restablecimiento y evitará cualquier tipo de represalia.

Derecho de protección frente a represalias

La empresa se asegurará de que las personas que intervengan en calidad de testigo o faciliten información, no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará un asunto disciplinario.

Impulso del procedimiento en todas sus fases por la empresa

Así mismo, la empresa garantizará en todos los casos, el desarrollo de las fases del procedimiento, una vez activado este protocolo.

En los Anexos al presente protocolo se incluye un modelo de compromiso a tal efecto.

9. PUESTA EN MARCHA, IMPLANTACIÓN Y REVISIONES

Puesta en marcha

Este protocolo entrará en vigor desde la firma y aprobación por parte de la dirección del centro. Será implantado mediante la adopción de los compromisos y procedimientos regulados en el mismo o mediante acta de aprobación de dicho protocolo.

Acciones de información y divulgación del protocolo

Se garantizará que este protocolo se ponga en conocimiento de todo el personal. Se pondrán en marcha, en un periodo de 3 meses desde el acuerdo, medidas de divulgación para el personal en general, y de formación específica para mandos intermedios y grupos sensibles.

Revisión

Este protocolo será objeto de revisión periódica y podrá ser objeto de modificaciones en base a las propuestas que en su caso efectúen los/as trabajadores/as, la dirección o la representación social. Estas modificaciones se pactarán entre la dirección del centro y la representación legal de la plantilla, si las hubiera (ver anexo 8).

Normativa de aplicación

España

- Constitución Española; artículos 9,2, 10,1, 14, 15, 18,1 y 35,5.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Real Decreto 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

Unión Europea

92/131/CEE: Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

- 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).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión (2018/2055 INI)
- Instrumento de adhesión al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019.

Ámbito internacional

- Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre acoso y violencia en el trabajo.

Guías de referencia y notas técnicas

- Violencia y acoso en el trabajo: Guía práctica para las empresas. Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Guía sindical de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Comisiones Obreras (CCOO). Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Ministerio de Igualdad.
- Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo NÚM/69/2009, sobre actuaciones de la inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- NTP 507 (1999). Acoso sexual en el trabajo.
- NTP 489 (1998). Violencia en el lugar de trabajo.
- NTP 854 (2009). Acoso psicológico en el trabajo: definición.
- NTP 476 (1998). El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing.
- NTP 891 (2011). Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I).
- NTP 892 (2011). Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II).

Anexo 1: CÓDIGO DE CONDUCTA EN MATERIA DE ACOSO

I. La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso y/o conductas de violencia sexual, y a tales efectos expresa su deseo de que todas las personas trabajadoras sean tratados con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso de cualquier índole en el trabajo.

II. Se respetarán las definiciones contenidas en este protocolo sobre acoso laboral, moral, sexual o por razón de sexo, lgtbifóbico y/o conductas de violencia sexual

III. Todas las personas trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso en los sectores bajo su responsabilidad.

IV. Las personas trabajadoras tienen derecho a presentar una denuncia si se produce acoso y/o conductas de violencia sexual, las cuales serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialmente. Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes y deberán ser dirigidas por las diferentes vías establecidas, a elección de la persona trabajadora. Asimismo, si la persona trabajadora lo desea, se pondrán los hechos en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras, los cuales intervendrán en la tramitación del expediente informativo.

V. Se tendrán en cuenta las sanciones establecidas a tal efecto según la situación, y teniendo en cuenta la normativa de aplicación.

LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA	
Firmado por	
Fecha	
Firma	

Anexo 2: ACTA DE DESIGNACIÓN DE RESPONSABLES DEL PROCEDIMIENTO

Mediante la presente acta se procede a designar a las personas que adquieren el compromiso de intervenir como responsables en cada uno de los procedimientos que integran el presente PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO, LGTBIFÓBICO Y CONDUCTAS DE VIOLENCIA SEXUAL, sobre el cual la dirección de la empresa asume la implantación.

El protocolo define los procedimientos de actuación a seguir ante conductas que puedan suponer acoso laboral, acoso sexual o por razones de sexo, orientación sexual y conductas de violencia sexual en el espacio laboral de esta empresa, incluyendo dos escenarios:

Procedimiento informal: El objetivo de este procedimiento es la resolución de la situación de una forma rápida, puesto que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias generadas por su comportamiento resulta suficiente para que cese esa conducta.

Procedimiento formal: En los casos en los que, por tratarse de un acoso directo y/o conductas de violencia sexual, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado o apropiado, se iniciará un procedimiento formal.

A tal efecto, los abajo firmantes, manifiestan la asunción de las funciones definidas para cada uno de los procedimientos

Persona responsable del procedimiento formal		Persona responsable del procedimiento informal	
Firmado por		Firmado por	
Fecha		Fecha	
Firma		Firma	

Anexo 3: ACCIONES DE INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO

Las personas trabajadoras abajo firmantes manifiestan haber recibido y/o dado lectura, del código de conducta y acta de aprobación del PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO, LGTBIFÓBICO Y CONDUCTAS DE VIOLENCIA SEXUAL, comprometiéndose a asumir y aplicar su contenido dentro de su ámbito de competencia.

NOMBRE Y APELLIDOS	DNI	FIRMA

LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA	
Firmado por	
Fecha	
Firma	

Anexo 4: MODELO DE COMUNICACIÓN DE SITUACIÓN DE ACOSO

D./D^a. _____ con NIF _____,
como trabajador/a de la empresa _____
denuncia la existencia de una situación de acoso y/o conductas de violencia sexual en el ámbito
laboral fundamentada en los siguientes datos y acontecimientos:

Se declara que lo anteriormente expresado constituyen hechos verídicos. Esta comunicación formal
implica la posterior colaboración y participación en la investigación de dicho manifiesto.

Del mismo modo, la persona receptora de esta comunicación garantiza la absoluta
confidencialidad de lo expresado con anterioridad y de los acontecimientos que puedan suceder
a lo largo del proceso de investigación.

Persona denunciante		Persona que recibe la denuncia	
Firmado por		Firmado por	
NIF/NIE		NIF/NIE	
Fecha		Fecha	
Firma		Firma	

Anexo 5: MEDIACIÓN / REUNIÓN VOLUNTARIA

D./ D^a. _____ con NIF _____
como mediador/a de la empresa _____
con centro de trabajo sito _____
y el trabajador/a _____ con NIF _____
y puesto de trabajo _____ se han reunido para intentar resolver el conflicto de
manera ágil, dialogada intentando poner fin al conflicto y evitar que se vuelva a producir en el futuro:

Para ello exponen lo siguiente:

Se declara que lo anteriormente expresado constituye hechos verídicos. Esta comunicación formal implica la posterior colaboración y participación de todas las partes implicadas en el conflicto.

Del mismo modo, el receptor de esta comunicación garantiza la absoluta confidencialidad de lo expresado con anterioridad y de los acontecimientos que puedan suceder a lo largo del proceso de investigación.

Persona mediadora		Persona trabajadora	
Firmado por		Firmado por	
NIF/NIE		NIF/NIE	
Fecha		Fecha	
Firma		Firma	

Anexo 6: Compromiso de Confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación

Don/Doña _____, con DNI/ NIE _____, habiendo sido designado/a por la empresa para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso y/o conductas de violencia sexual que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso y/o conductas de violencia sexual
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado/a por LA EMPRESA de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

PERSONA DESIGNADA	
EMPRESA	
Firmado por	
Fecha	
Firma	

Anexo 7: Modelo de informe de conclusiones

La comisión de instrucción del acoso sexual o acoso por razón de sexo formada el ____ de ____ del ____, y compuesta por:

Siguiendo el protocolo de actuación y prevención del acoso de la empresa, y tras la instrucción del pertinente expediente,

EXPONE

1. Antecedentes del caso [RESUMEN DE LA IRREGULARIDAD DENUNCIADA]
2. Relación de los hechos del caso [DESCRIPCIÓN SEGÚN EL CASO]
3. Diligencias practicadas [DESCRIPCIÓN DE LAS DILIGENCIAS PRACTICADAS]
4. Infracciones detectadas [DESCRIPCIÓN SEGÚN EL CASO]
5. Propuesta de las medidas a adoptar [ESPECIFICAR]

FIRMA REPRESENTANTES COMISIÓN

Anexo 8: Apéndice de actualizaciones del protocolo

La empresa _____ comunica las siguientes actualizaciones de las personas designadas como mediadoras para el procedimiento informal y/o formal del PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO con fecha de elaboración y aprobación por esta dirección el ____ de _____ del 20__.

DESIGNACIONES/NOMBRAMIENTOS

Procedimiento informal

Nombre y apellidos: _____

Puesto: _____

Email: _____

Nombre y apellidos: _____

Puesto: _____

Email: _____

Procedimiento formal

Nombre y apellidos: _____

Puesto: _____

Email: _____

Nombre y apellidos: _____

Puesto: _____

Email: _____

Otros:

En _____ a _____ del 20__

Firmado: La Dirección

Anexo 9: Modelo de designación de personas suplentes

La empresa _____ comunica el nombramiento temporal de una persona (o personas) mediadora suplente para el PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO con fecha de elaboración y aprobación por esta dirección el ____ de _____ del 20__.

Persona mediadora suplente:

Nombre y apellidos: _____

Puesto: _____

Email: _____

Procedimiento Formal / Informal

Nombre y apellidos: _____

Puesto: _____

Email: _____

Procedimiento Formal / Informal

Persona mediadora sustituida:

Nombre y apellidos: _____

Puesto: _____

Email: _____

Procedimiento Formal / Informal

Nombre y apellidos: _____

Puesto: _____

Email: _____

Procedimiento Formal / Informal

Observaciones:

En _____ a _____ del 20__

Firmado: La Dirección