



**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA,
LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO MORAL, ACOSO POR
RAZÓN DE SEXO, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR
ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL TRABAJO E IDENTIDAD
DE GÉNERO**

**ASOC. DE FAMILIAS DE PERSONAS CON DISCAPAC.
INTELECTUAL Y DEL DESARRILLO APAELP**

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO MORAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL TRABAJO

EMPRESA


Nombre: ASOC. DE FAMILIAS DE PERSONAS CON DISCAPAC. INTELECTUAL Y DEL DESARROLLO APAELP

domicilio: CEIP LAS COLORADAS

Población: Las Palmas de Gran Canaria

Descripción de la actividad y otros datos relevantes:

Empresa dedicada ofrecer a personas con discapacidad intelectual, servicios y actividades inclusivas ajustadas a sus necesidades. Promueven programas y proyectos que mejoren la autonomía personal, la autodeterminación, la inclusión social y vida independiente de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo en el contexto natural, así como la conciliación familiar, social, personal y laboral de cuidadores/as principales.

Elaborado: Jennifer Peña Alvarez Fecha: Febrero 2025	Aprobado por: Fecha: Febrero 2025
	
IBERSYS de Avanta Seguridad	APAELP

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO MORAL,
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL EN
EL TRABAJO**

INDICE

1. OBJETO
2. ALCANCE
3. RESPONSABILIDADES
4. DEFINICIONES
5. DESARROLLO
6. REFERENCIAS NORMATIVAS
7. ANEXOS

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO MORAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL TRABAJO

1. OBJETO

El objeto de este procedimiento es establecer una política de empresa y un protocolo de actuación para la gestión de los posibles y distintos casos de acoso (acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual e identidad sexual, discriminación y violencia) en la empresa, así como la implantación en la empresa de las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen cualquier tipo de acoso o violencia, determinando las actuaciones necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, facilitando a las personas trabajadoras el procedimiento adecuado para presentar sus quejas, mediante la implantación del presente protocolo.

2. ALCANCE

Toda la plantilla empresarial, con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma, tiene el Derecho a estar protegida contra cualquier tipo de Acoso, discriminación o violencia en el trabajo, incluido el realizado en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);

Inclusive el personal de empresas externas que prestan sus servicios en nuestras instalaciones, siendo por lo tanto responsabilidad de la empresa velar por sus condiciones de trabajo. De igual forma la empresa debe proteger a sus trabajadores/as de las situaciones de acoso, discriminación o violencia en el trabajo, ocasionado por personas externas a la organización (contratistas, proveedores, clientes...)

3. RESPONSABILIDADES

Dirección de la empresa

- Aprobar la política de gestión de Acoso y Discriminación
- Proporcionar los medios necesarios para la gestión
- Establecer las medidas preventivas necesarias para eliminar el riesgo y proteger a las personas afectadas
- Velar por el cumplimiento del presente procedimiento

Trabajadores

- Informar de cualquier situación a la dirección o a la persona que ejerza la supervisión inmediata.

4. DEFINICIONES

Por **Mobbing o Acoso Psicológico en el trabajo** se entiende (definición dada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) y estableciéndola en la Nota Técnica Preventiva 854) 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 a 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”.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO MORAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL TRABAJO**A modo de ejemplo, pueden constituir ejemplos de acoso moral:**

- Dejar al trabajador o trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado/a sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que a la persona trabajadora se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- El brusco cambio de lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún objetivo relacionado con las necesidades de la empresa.
- El trato discriminatorio respecto a las demás personas empleadas, en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- Imponer deberes que son extraños a las obligaciones laborales, exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio de lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún objetivo relacionado con las necesidades de la empresa.
- Exigencia de trabajar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada,
- los cambios sorpresivos de turno laboral y la exigencia permanente de trabajar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento respecto a las necesidades de la empresa o en forma discriminatoria respecto a los demás empleados. Negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.
- Negativa injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las indicaciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlo.
- Insultar o menospreciar repetidamente.
- Reprender reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores sobre su trabajo o vida privada.

Acciones que no constituyen acoso moral:

- No se considerarán acoso aquellos comportamientos derivados de desencuentros razonables en una relación profesional, ni tampoco actuaciones aisladas o meramente ocasionales, salvo que la gravedad de las circunstancias en que esa conducta se produzca implique un riesgo cierto en la actividad profesional y/o salud de la presunta víctima.
- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo)
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan
- Un conflicto.
- Críticas constructivas, explícitas, justificadas.
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad en general.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO MORAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL TRABAJO**Acoso Sexual**

La Unión Europea ha establecido una definición común, más completa que la aplicada por los Tribunales españoles, aplicable a todos los Estados miembros, dicha definición es la siguiente:

“Situación en la que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

Siguiendo las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Comisión Europea sobre esta materia (Directiva 92/131 de 27 de noviembre de 1991) se ofrece la siguiente definición de acoso sexual en el trabajo:

La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros/as, resulta inaceptable si:

- Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.
- La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios/as o trabajadoras/es (incluidos los superiores y los compañeros/as) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo. Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato.

Respecto a los tipos de Acoso Sexual en el trabajo podemos distinguir estos dos:

Acoso Quid Pro Quo:

Sencillamente, se trata del llamado chantaje sexual, la persona empleadora o la persona que ejerce el mando, fuerza al trabajador/a a realizar una determinada conducta sexual a cambio de no perder los beneficios en su puesto de trabajo o de adquirir otros complementarios como un aumento de salario, un ascenso u otros privilegios. Dichos privilegios solo pueden ser concedidos o retirados por la persona que ejerce la superioridad jerárquica, pues es quien tiene autoridad para hacerlo, por lo que se ve claramente la existencia de un abuso de superioridad.

Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil

También denominado acoso ambiental

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

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO MORAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL TRABAJO**A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:**

- Chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.
- Miradas, gestos obscenos, muecas.
- Llamadas telefónicas y cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales, o aunque sin perseguir dicho objetivo, ofenden o intimidan a la persona destinataria.
- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios, “palmaditas”, “pellizquitos”, roces con el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas.
- Uso de imágenes o pósters obscenos en los lugares y herramientas de trabajo;
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio);
- Toda agresión sexual
- Participación en la creación de un clima laboral que constituya lo que se conoce jurisprudencialmente como "acoso sexual ambiental", entendiendo por tal un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por la persona trabajadora presuntamente acosada o destinataria de los mismos, y que, si bien no esté directamente dirigido a la solicitud de favores de naturaleza sexual, sea capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, a través de, por ejemplo, la reiteración en comentarios o bromas de contenido libidinoso o con constantes e innecesarias referencias a la sexualidad.

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 las personas que ejercen la superioridad jerárquica, 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 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”.*

Pueden constituir acoso por razón de sexo los siguientes comportamientos:

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO MORAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL TRABAJO

- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).

Acoso LGTBI FÓBICO

Se entiende por acoso LGTBI fóbico 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 pudiéndose dar así mismo :

- **Discriminación directa:** Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- **Discriminación indirecta:** Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- **Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Discriminación por asociación y discriminación por error:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Ciberacoso o violencia en el ámbito digital

El ciberacoso es un tipo de violencia psicológica en el trabajo que, se produce a través de las Tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

El uso de internet, las redes sociales, el teléfono móvil, emails, etc. sirve de vehículo para conductas que pueden ser constitutivas de violencia psicológica y que se manifiestan a través de actos de hostigamiento, persecución, y acoso en cualquiera de sus formas: acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO MORAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL TRABAJO

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, 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 (spyware) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla
---	----------------------	---	---------------------------	-------------------	-----------------------------------

Acoso sexual en línea

Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos (2)	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4))	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)
--	---	--	--------------------------	-------------------

- (1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.
- (2) 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.
- (3) Revelar información personal o la identidad.
- (4) Revelar la orientación sexual.
- (5) 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.
- (6) 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 psicológico	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 (7)
--	--	--------------------------	---	--	---------------------

- (1) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

* 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

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO MORAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL TRABAJO

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.

Discriminación Laboral

Se entiende toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, orientación sexual, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación

- **Discriminación Directa** hace referencia a una situación en la que la persona haya sido tratada, o esté siendo tratada de forma menos favorable que otra en una situación comparable.
- **Discriminación Indirecta** hace referencia a una medida, criterio o práctica aparentemente neutra pero que genera un impacto desfavorable sobre las personas que pertenecen a una determinada categoría o a un determinado grupo, a menos que, esta disposición, práctica o criterio se pueda justificar con una finalidad legítima y que los medios para conseguir esta finalidad sean adecuados y necesarios.
- **Discriminación múltiple e interseccional:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.
- **Represalia Discriminatoria:** Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida

Violencia Física:

Se debe entender como conductas de violencia física, aquellas que suponen una agresión de esa naturaleza que se practican entre personas pertenecientes a la propia empresa o entre personas de distintas empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO MORAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL TRABAJO

5. DESARROLLO

5.1. PRINCIPIOS ACTIVOS DE ASOC. DE FAMILIAS DE PERSONAS CON DISCAPAC. INTELECTUAL Y DEL DESARROLLO APAELP FRENTE AL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN

- Aplicar políticas que desarrollen entornos laborales de colaboración y confianza.
- Desarrollar climas de trabajo donde se den intenciones explícitas de respeto hacia el contrato psicológico de los trabajadores/as.
- La empresa asume como propios los principios de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación y de identidad sexual hacia las personas LGTBI, con el compromiso de mantener un entorno laboral donde se respete la diversidad sexual, afectiva y familiar, comprometiéndose a actuar contra cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y dignidad de las personas trabajadoras, que serán consideradas como falta muy grave
- Facilitar la información clara y concisa a las personas trabajadoras.
- Formar a las personas empleadas en la organización, en el Acoso en sus distintas manifestaciones y la Violencia y Discriminación Laboral
- Formar a las personas de la organización que ejercen el mando, en resolución de conflictos y prevención del estrés.
- Implementar sistemas de promoción basados en la equidad.
- Desarrollar la comunicación activa y transparente.
- Incentivar la formación y las habilidades.
- Desarrollar programas de acogida de nuevos empleados.
- Rechazar de forma radical las prácticas poco éticas, insidiosas, acosantes, independientemente del nombre, cargo o escalafón.

5.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN .

El presente protocolo será de aplicación para toda la plantilla de **ASOC. DE FAMILIAS DE PERSONAS CON DISCAPAC. INTELECTUAL Y DEL DESARROLLO APAELP**, durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

- En el lugar de trabajo, inclusive en espacios públicos y privados cuando son lugar de trabajo;
- En los lugares de descanso o comedor, 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 virtual o ciberacoso);
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO MORAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL TRABAJO**5.2. ESTABLECIMIENTO DE UN PROTOCOLO.**

Cualquier persona trabajadora que crea estar sufriendo situaciones de acoso, violencia o discriminación directa o indirecta por cuestiones de edad, discapacidad, genero, origen (incluido el racial o étnico,) estado civil , religión , orientación o identidad sexual (LGTBI) o cualquier otra situación o circunstancia personal o social , puede plantear inicialmente una queja formal.

También puede ocurrir que quien perciba una situación de acoso, violencia o discriminación, intente resolverlo de manera informal. La elección de uno u otro procedimiento dependerá de la persona que plantea la queja. Así distinguimos los procedimientos informales y los de carácter formal:

- **Informales:** Aún cuando la queja sea informal se debe garantizar la confidencialidad y el anonimato de quien se queja (supuesta) víctima y de quien sea el presunto/a acosador/a.

La persona trabajadora, debe dirigirse a su dirección/gerencia o a un Superior inmediato (quien la remitirá a la dirección). o a un representante de los trabajadores (si lo hubiera quien la remitirá a la dirección).

La dirección de acuerdo con la víctima se puede dirigir a la persona acosadora, para que cesen las acciones hostiles. Si esta intervención es suficiente, se acabará el proceso.

- **Formales:**

- PROTOCOLO PARA EL TRATAMIENTO DE UNA DEMANDA.

a) Formulación de la queja.

Cuando la intervención informal no arregla el problema o no ha lugar, la persona acosada puede plantear una denuncia.

Teniendo en cuenta las características de la empresa, la cual es una pequeña -empresa y en función de quien sea el responsable de las actuaciones no adecuadas, el trabajador/a que emite la denuncia puede a la Dirección de la empresa, a un Superior inmediato (quien la remitirá a la dirección) o a un representante de los trabajadores (si lo hubiera) (quien la remitirá a la dirección). Podrá igualmente presentar una reclamación cualquier persona que, cayendo dentro del ámbito de aplicación de este Protocolo, tenga conocimiento de que otra persona está padeciendo una situación de acoso o violencia en este caso se tendrá que contar con la conformidad de la persona presuntamente ofendida para proseguir el procedimiento.

La dirección al recibir la denuncia y tras un primer análisis de los datos objetivos, con el asesoramiento de una persona experta si lo considera necesario podrá:

No admitir a trámite la denuncia

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO MORAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL TRABAJO

Cuando la cuestión planteada no pertenezca al ámbito de este Protocolo. En este caso, deberá manifestar por escrito, en un plazo máximo de 15 días naturales, a la persona denunciante las causas que han motivado la no admisión de la denuncia, pudiendo ésta en el plazo de 5 días naturales hacer las alegaciones que estime convenientes.

Admitir a trámite la denuncia.

La mediación.

Antes de proseguir con el procedimiento formal, se puede plantear una mediación. Esta debe ser confidencial, libre, voluntaria y basada en la buena fe de todos los implicados.

b) La investigación.

Cuando la mediación no permite resolver el problema, o cuando una de las personas afectadas no quiera emplearla, en este caso, se inicia un proceso de investigación con el fin de averiguar la veracidad de los hechos. Para ello se realizará una recopilación de información que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todas las personas implicadas, entrevistando tanto a la persona denunciante como a la/s denunciada/s, a posibles testigos y otro personal de interés, si lo hubiera. Las entrevistas serán realizadas por la dirección y una persona asesora elegida por la empresa (si se considera necesario). Con la entrevista se pretende recoger los hechos pertinentes a la situación Inadecuada y someterlos a las personas encargadas de su resolución.

El objetivo principal de la entrevista es conocer en qué situación se encuentran las personas afectadas, ahondando en cuestiones tales como:

- Características de la situación, motivo, fase en la que se encuentra, etc.
- Quién o quiénes se consideran que están practicando esta situación y qué relación jerárquica existe.
- En qué situaciones se materializa esta/s circunstancia/s, si se lleva a cabo en presencia de otros compañeros o compañeras y si ese es el caso, cómo han reaccionado.
- En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona, incluyendo si ha necesitado ayuda de especialista/s o ha estado de baja en los últimos meses y por qué causa.
- Si otros miembros de la plantilla tienen o han tenido problemas similares, solicitándoles información complementaria

Una vez concluidas las entrevistas se emitirá un acta que deberá ser firmada por los participantes.

A lo largo de las visitas y entrevistas, además de testimonios verbales, se recabará y recogerá la documentación que pueda ser necesaria para ratificar, complementar, calificar, matizar o descartar los hechos a los que se refiera la denuncia.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO MORAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL TRABAJO

c) La decisión.

Las decisiones, en términos de acciones correctivas o resolutivas dirigidas a la persona acosadora o acosada, corresponden a la Dirección, como máximo responsable. La política puede prever medidas de reparación y corrección del acoso psicológico en el trabajo. Las medidas correctivas deberían comprender la posibilidad de realizar cambios en las condiciones o la organización de trabajo, en los estilos de gestión y en los valores organizacionales.

Plazos.

Los casos de acoso deben ser tratados con diligencia. Es recomendable que en la política de los plazos previstos para cada etapa sean lo más cortos posibles. Por lo que es conveniente que tras finalizar la investigación desarrollada en un plazo máximo de 30 días tras recibir la denuncia, se emitirá un informe en el plazo de 15 días, desde la finalización de dicha investigación, dando una respuesta por escrito a las personas interesadas.

Acciones informativas

El presente procedimiento será comunicado y publicado en los canales internos, habilitados al efecto para soporte y divulgación habitual de la información corporativa.

Se entregará una copia al personal de nuevo ingreso junto con la documentación de Riesgos Laborales.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO MORAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL TRABAJO**6. REFERENCIAS NORMATIVAS**

- Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Directiva de la Comunidad Europea 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro).
- Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo
- Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Estatuto de los trabajadores (recoge de manera específica el derecho de todo trabajador/a a no ser discriminado directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados por razón de sexo, estado civil, edad (con sus límites), raza, condición social, religión, etc.)
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Constitución española artículos: 9.2, 10, 14, 16, 18.1 y 35.1
- Código penal artículos: 173.1 (tipifica el delito contra la integridad moral), 147.1 (tipifica el delito de lesiones físicas o psíquicas, 184 (tipifica el delito de acoso sexual)
- Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, de reforma del código penal, recoge una ampliación del artículo 173
- Ley Orgánica 10/2022 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 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas
- NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo.
- NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo.
- NTP 507: Acoso sexual en el trabajo.

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO MORAL,
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL EN
EL TRABAJO**

ANEXO 1 : FORMULARIO DE DENUNCIA

SOLICITUD DEL INICIO DEL PROTOCOLO

Nombre y Apellidos

Persona afectada:

TIPO DE ACOSO

- Laboral
- Sexual
- Por razón de sexo
- LGTBI fóbico
- Otros

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

NIF:

Sexo:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

Puesto de trabajo:

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre y apellidos:

Sexo:

Puesto de trabajo:

Existencia de testigos

Sí (especificar): _____

No

Documentación anexa

Sí (especificar): _____

No

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO MORAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL TRABAJO

Solicitud

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente a la violencia, la discriminación, al acoso moral, sexual , acos por razón de sexo en el trabajo y acoso por orientación sexual en el trabajo

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Fecha:

Firma del trabajador:

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO MORAL,
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL EN
EL TRABAJO**

ANEXO 2 CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por la presente, D./Dña. _____ manifiesta su consentimiento para que, la/s persona/s Instructora/s, pueda acceder a cuanta información y datos, incluso los confidenciales, sean necesarios para llevar a cabo de manera conveniente la investigación relativa a la denuncia de acoso laboral. Todo ello al amparo de lo establecido en la Ley Orgánica, 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y su normativa de desarrollo. En a ____ de _____ de 20

Firma