

	PROCEDIMIENTO DE ACTUACION EN CASO DE ACOSO	Código	Edición	Fecha	Pág.
		PAACOSO	ED-02	06-24	01/15

**PROTOCOLO DE LA EMPRESA DE ACTUACIÓN-ACOSO
SEXUAL/ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL.**

ELABORADO POR:		REVISADO POR:	APROBADO POR:
FIRMA Y CARGO: R.S.I. 		FIRMA Y CARGO: R.S.I.  LIMPIEZAS UNIDAS, S.L. Avda. de las Agullas, 2 B 1ª Planta - Oficina 1 28044 - MADRID	FIRMA Y CARGO: D.G.  LIMPIEZAS UNIDAS, S.L. Avda. de las Agullas, 2 B 1ª Planta - Oficina 1 28044 - MADRID
EDICION	FECHA	MOTIVO DEL CAMBIO	
ED-01	05-22	Edición inicial	
ED 02	06/24	Se añade en el proced de acoso incluido en 2023-Ley 4/23 de 28 de febrero-, Perspectiva de género, así como la consideración del colectivo LGTBI violencia en el trabajo: violencia sexual, violencia ambiental y violencia en el trabajo en general.	

	PROCEDIMIENTO DE ACTUACION EN CASO DE ACOSO	Código	Edición	Fecha	Pág.
		PAACOSO	ED-02	06-24	02/15

ÍNDICE

- 1.- OBJETO/DECLARACION DE PRINCIPIOS
- 2.- DEFINICIÓN Y CONCEPTOS/ALCANCE/MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO/TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES
- 3.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN/CANAL DE DENUNCIA
- 4.- MODELO DE CANAL DE DENUNCIA/FORMATO

	PROCEDIMIENTO DE ACTUACION EN CASO DE ACOSO	Código	Edición	Fecha	Pág.
		PAACOSO	ED-02	06-24	03/15

1.-OBJETO:

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y para ello elaboraran planes de igualdad (artículo 45), siendo la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de género una de las materias.

Esta Ley incluye entre los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. En su artículo 48 establece medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, entre las cuales establece que la empresa debe promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este. Estas medidas deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

En este proceso de aprobación del Plan de Igualdad las partes negociadoras elaboran, acuerdan, ratifican y firman el presente protocolo. Por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual o por razón de sexo en las relaciones laborales, establece un método que se aplica a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, con las debidas garantías, tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La entrada en vigor 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 (BOE 01.03.2023) impone a todas las empresas, la adopción de un Protocolo para la Prevención frente al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

El origen de este nuevo cumplimiento normativo se enmarca en lo dispuesto en el **apartado 3 del artículo 62** del texto legal cuando dispone que:

“Las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios deberán adoptar métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de las situaciones de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley, así como articular medidas adecuadas para su cese inmediato”.

La orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales **no son un riesgo psicosocial en sí mismo**, sino que son las condiciones de la organización del trabajo las que permiten, generan o fomentan comportamientos LGTBfóbicos por discriminación, conflicto y acoso por razón de la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género y las características sexuales y, por lo tanto, generar un riesgo para la salud de las personas LGTBI+.

Las consecuencias de la LGTBfobia pueden derivarse de un acto de discriminación concreto y puntual (por ejemplo, un chiste) o de una situación prolongada en el tiempo. Algunas de estas consecuencias son:

. Bajo estado anímico.

- ☐ Depresión.
- ☐ Presencia de pensamientos e ideas suicidas como forma de escape del sufrimiento. Conductas de autolesión.
- ☐ Baja autoestima.
- ☐ Aislamiento social.
- ☐ Ansiedad prolongada en el tiempo.
- ☐ Fobia social.
- ☐ Miedo a ir por la calle.
- ☐ Culpabilidad.

- ☐ Bajo rendimiento laboral.
- ☐ Suicidio.

La Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación introduce en su articulado diferentes aspectos muy importantes:

- **En el art. 2.1** reconoce expresamente que nadie podrá ser discriminado por su orientación o identidad sexual o expresión de género.
- **En el art. 4.3** establece que el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación, entre otras causas, por orientación, identidad y/o expresión de género, es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará con carácter transversal en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La empresa manifiesta su preocupación y compromiso para evitar y resolver las posibles conductas de acoso en el trabajo. A tales efectos, expresa su deseo de que todo el personal contratado sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo u orientación sexual de la que tenga conocimiento en el ámbito empresarial.

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho la empresa manifiesta su rechazo a todo tipo de conductas de acoso en el trabajo que supongan acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual y asume que las actitudes y actos de acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual, suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores, por lo que no permitirá ni tolerará acoso sexual y por razón de sexo en ninguno de los centros de trabajo.

Todas las personas de la empresa tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito. Todas y cada una de las personas de la empresa tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas

	PROCEDIMIENTO DE ACTUACION EN CASO DE ACOSO	Código	Edición	Fecha	Pág.
		PAACOSO	ED-03	06-24	05/15

las personas. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito.

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento. En el caso de producirse, deberá quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita. Asimismo, cualquier persona empleada que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual y por razón de sexo deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso como el encubrimiento de estas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

Si la igualdad efectiva de derechos de las personas LGTBI+ no se ha logrado, porque la discriminación, la violencia verbal y física sigan siendo actos cotidianos en un entorno en este caso laboral. Cuando estas acciones se producen en el ámbito laboral, es necesario hacerles frente desde la prevención y la salud laboral.

2.- DEFINICIÓN Y CONCEPTOS.

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

“1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual. La OIT, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, señala la diferenciación entre chantaje sexual y el ambiente laboral hostil como dos formas bajo las cuales puede presentarse el acoso sexual.

Estos conceptos aparecen también en la 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 y son recogidos por la Ley 3/2007. Por su parte, se entiende por acoso ambiental el desarrollo de un comportamiento de naturaleza sexual de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante.

	PROCEDIMIENTO DE ACTUACION EN CASO DE ACOSO	Código	Edición	Fecha	Pág.
		PAACOSO	ED-02	06-24	06/15

El acosador puede ser de superior o igual categoría profesional que la víctima. (Por ejemplo: comentarios, bromas, chistes, calendarios y posters de contenido erótico o pornográfico...) La agresión sexual se considera un delito y está tipificado en el Código Penal.

En cuanto al sujeto activo, se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros o compañeras, e incluso terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedará referido a cualquier trabajadora o trabajador, independientemente del nivel y de la naturaleza de la relación laboral. El acoso sexual o por razón de sexo se manifiesta de diversas maneras. A modo enunciativo y no limitativo a continuación se relacionan las más comunes:

Acoso sexual de carácter físico

Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.

- .- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- ☑ Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

Acoso sexual de carácter verbal

.- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.

.- Comentarios sexuales obscenos.

.- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.

.- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.

.- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.

.- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.

.- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

.- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.

.- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

.- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportuna

	PROCEDIMIENTO DE ACTUACION EN CASO DE ACOSO	Código	Edición	Fecha	Pág.
		PAACOSO	ED-02	06-24	07/15

Acoso sexual de carácter no verbal

- .-Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- .-Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- .- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- .- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Acoso por razón de sexo

- .- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- .-Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- .- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- .-Utilización de humor sexista.
- .- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres, lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- .-Menospreciar el trabajo de las personas de manera injusta o sesgada en función de su sexo o inclinación sexual.
- .-Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- .-Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.
- .-Ignorar, excluir o infravalorar las aportaciones.

ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL

Aunque rara vez se manifiesta en forma de agresión física, la LGTBIfobia sigue siendo un fenómeno constante y persistente en el mundo del trabajo. El rumor insidioso, el insulto abierto o la burla dudosa, ocasional o repetitiva, proveniente de la dirección, clientes, personas usuarias y/o compañeras de trabajo, atentan contra la dignidad de las víctimas.

Se refiere a la LGTBIfobia, como *“la forma específica de sexismo basada en la hostilidad general, psicológica y social respecto a las personas que se supone que desean o tienen prácticas sexuales con individuos de su propio sexo o que no se ajustan al papel predeterminado por su sexo biológico”*.

Se consideran conductas intolerables:

- Todas aquellas conductas dirigidas a limitar la comunicación en el ámbito laboral y en las que a una persona:

- ☐ Se le limita la oportunidad de comunicarse.
- ☐ Se le interrumpe continuamente cuando habla.
- ☐ Se le impiden expresarse.
- ☐ Se le avasalla, se le grita o se le insulta en voz alta.
- ☐ Se ignoran las aportaciones, comentarios o acciones de una persona en función de la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género o sus características sexuales.

- Se critica continuamente el trabajo realizado.
- Se insulta o acusa a través de llamadas telefónicas o a través de notas o escritos.
- Se amenaza verbalmente.
- Se niega contacto, con miradas y gestos de rechazo explícito, desprecio o desdén.
- Se niega su presencia, no respondiendo a sus comentarios ni preguntas, dirigiéndose exclusivamente a terceros.
- Todas aquellas conductas limitadoras del contacto social por las que a una persona se le hace el vacío, dejando de dirigirse hacia ella e ignorándola como si fuera invisible.
- Todas aquellas acciones contra la ejecución de su trabajo como:
 - Encargos que sobrepasan la capacidad o cualificación profesional o por el contrario de muy inferior categoría profesional de la que se tiene reconocida.
 - Asignar a una persona, en función de su sexo o género, tareas sin sentido o imposibles de llevar a cabo.
 - Privar de realizar cualquier actividad.
 - Negar la información o los recursos necesarios para realizar su trabajo habitual.
 - Dificultar la realización del trabajo.
 - Cursar órdenes de trabajo imposibles o contradictorias.
 - Y en general, cualquier práctica o conducta tendente a menoscabar el prestigio profesional y a perjudicar el normal ejercicio de las funciones.

Actuaciones dirigidas a desprestigiar a una persona o comprometer su salud física o psicológica mediante:

- La calumnia y la murmuración a sus espaldas.
- La difusión de rumores falsos o infundados.
- La burla por algún defecto físico que pudiera tener.
- La imitación de su forma de andar o de sus gestos.
- La burla sobre su vida privada, su nacionalidad o su origen.
- El insulto o la injuria.
- La amenaza con violencia física.
- Ataques físicos, pero sin lesiones graves, como mensajes de advertencia.
- Los daños en sus bienes.
- Ridiculizar o despreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de su orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.
- Denegar permisos a los que tiene derecho una persona, de forma arbitraria por razón de su orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.
- Conductas discriminatorias por razón de la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.
- Humor sexista que sea homófobo, lesbófobo, transfobo o bífobo.
- Observaciones peyorativas sobre la orientación sexual, la identidad

sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar de las personas en general.

- El tratamiento personal usando un nombre que no se corresponde con el nombre expresado por una persona.
- El tratamiento personal usando un género gramatical que no se corresponde con la identidad de género expresada por una persona.
- La asignación de vestuario específico que no se corresponde con la identidad de género expresada por una persona.
- El rumor, el insulto abierto o la burla dudosa, ocasional o repetitiva, procedente de la dirección, clientes, personas usuarias y/o colegas pretenden alcanzar a sus víctimas en lo más profundo de su ser a la vez que suponen un atentado contra la dignidad de la persona.
- En las pequeñas y medianas empresas, la discriminación se caracteriza en la mayoría de los casos por la ruptura del contrato de trabajo por iniciativa de la persona empleadora o por la obligación de dimitir. En las grandes empresas se manifiesta más bien como fuera de juego en una promoción interna.

MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL.

Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo, la empresa adoptará las siguientes medidas:

0.- Se ha implantado un canal de denuncias en la pág. web de la empresa, disponible para todos los trabajadores.

1.- Se publicará este protocolo en la Página Web y en todos los medios de comunicación internos y externos de la empresa, de forma que todos los empleados lo conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso.

2.- Así mismo, si se considerara necesario se desarrollarán campañas de sensibilización por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

	PROCEDIMIENTO DE ACTUACION EN CASO DE ACOSO	Código	Edición	Fecha	Pág.
		PAACOSO	ED-02	06-24	10/15

3.- Se impartirá la formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a la plantilla cuando la organización lo determine necesario y por organismos externos en su caso que puedan formar en la sensibilización de estos temas. Se comenzará por aquellos colectivos en los que, por su organigrama o por antecedentes, son susceptibles de acoso, y por las personas que van a dar apoyo a la víctima.

TIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo son faltas graves muy graves. En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación o en el instrumento negociado equivalente en su caso, y donde vengam reflejadas.

De no quedar reflejado en el convenio colectivo de aplicación, este Protocolo proporciona una clasificación de los actos o conductas atendiendo a la gravedad de estas, pero siempre bajo la consideración de que nos encontramos ante faltas graves o muy graves y cuando estén bajo el refrendo y amparo de una resolución judicial firme que las acredite.

Igualmente 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 contiene un **régimen de infracciones y sanciones**, estableciendo criterios de graduación. De esta forma, entre las infracciones consideradas muy graves propone la imposición, entre otras, como sanciones:

☒ La prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por un período de hasta tres años.

☒ La prohibición de contratar con la Administración, sus organismos autónomos o entes públicos por un período de hasta tres años.

Son circunstancias AGRAVANTES:

.-El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.

.-La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución

.-La alevosía, esto es, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo

.- La reincidencia en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

.-La existencia de dos o más víctimas.

.-Si la víctima sufra algún problema de discapacidad física, psíquica o sensorial.

.-Cuando la víctima padezca con anterioridad algún problema de salud médicamente acreditado.

.-Si se demuestran conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos....

.- Si se produce durante el proceso de selección o promoción del personal.

.- Si se ejercen presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

	PROCEDIMIENTO DE ACTUACION EN CASO DE ACOSO	Código	Edición	Fecha	Pág.
		PAACOSO	ED-02	06-24	11/15

.-Si la víctima se encuentra en situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario/a o realización de prácticas.

Las SANCIONES se estudiarán por Director gerente y departamento de administración para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el trabajo y serán las correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán por ejemplo las siguientes:

.- *Medidas cautelares.* En caso de indicios de acoso, se pueden adoptar medidas tales como el cambio de puesto de trabajo, la reordenación del tiempo de trabajo, el permiso retribuido...

.-Traslado forzoso temporal o definitivo.

.-Despido disciplinario (con previa resolución judicial firme que acredite los hechos objeto de denuncia).

Todas las sanciones que no impliquen el despido disciplinario serán complementadas con la obligación de asistir a un curso formativo por el organismo público que tenga el deber de proporcionarlo, en su caso en ejecución de sentencia/resolución firme que obligue a ello y por parte de dicho organismo externo a nuestra organización).

3.-PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL.

En determinados casos la organización no está obligada a la elaboración e implantación de un plan de igualdad por su convenio colectivo o por el tamaño de la plantilla, pero a pesar de ello si se diera el caso de no obligación, ello no le exime de la adopción de medidas para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el trabajo. Así, deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de éste. Cumplirá con dicha obligación elaborando el presente protocolo de acoso. Protocolo incluido en el PLAN DE IGUALDAD DE LA ORGANIZACIÓN.

***A pesar de que hasta ahora la normativa no obligaba a la elaboración de un protocolo contra el acoso laboral (no sexual o por razón de sexo), es recomendable ampliar el protocolo que debe elaborar a estas situaciones de *mobbing* laboral, y en el presente caso por orientación sexual.

GARANTÍAS El procedimiento debe cumplir con las siguientes garantías:

Diligencia, inmediatez y celeridad: El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

Respeto y protección a las personas: La empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

	PROCEDIMIENTO DE ACTUACION EN CASO DE ACOSO	Código	Edición	Fecha	Pág.
		PAACOSO	ED-02	06-24	12/15

Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por un representante de los trabajadores o sección sindical, alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.

Respeto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

Imparcialidad y contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciado.

	PROCEDIMIENTO DE ACTUACION EN CASO DE ACOSO	Código	Edición	Fecha	Pág.
		PAACOSO	ED-02	06-24	13/15

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

Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación pueden asignar unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas, en su caso y si fuera necesario para la identificación de las partes.

Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. Así, cuando la empresa tenga constancia fehacientemente de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

CANAL DE DENUNCIA:

En cuanto al procedimiento para la investigación, deberá preverse un canal de denuncia que permita su accesibilidad a todos los empleados, así como su tramitación rápida y confidencial. **En página web.

En cuanto a la investigación de los hechos, deberá establecerse la forma de incoar el expediente *mediante la creación de una comisión interna formada por trabajadores de la empresa que formen parte del departamento de administración/RRHH/gerencia y encargados generales, el mantenimiento de entrevistas con las partes implicadas y los testigos, la elaboración de un resumen..*

Adicionalmente, deberán incluirse las conclusiones, la constatación de una situación de acoso o su ausencia y las eventuales medidas correctoras que se proponen. Por ejemplo: el cambio de centro de trabajo, la sanción al acosador con la suspensión de empleo y sueldo o su despido.

Una vez recibido el informe, la dirección de la empresa emitirá una resolución con las conclusiones definitivas y las medidas correctoras adoptadas. En todo caso, las medidas que se adopten deberán guardar proporcionalidad con los hechos comprobados, y los tiempos para ello se deben procurar los más ágiles y rápidos posibles dada la gravedad de los hechos objeto de estudio.

Se coordinará el seguimiento de las medidas adoptadas y de su ejecución, al efecto de verificar la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado tales situaciones de acoso, en su caso y si proceden finalmente.

	PROCEDIMIENTO DE ACTUACION EN CASO DE ACOSO	Código	Edición	Fecha	Pág.
		PAACOSO	ED-02	06-24	14/15

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y /O POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL SOLICITANTE. **En pág. web el formato es libre**

Persona afectada:

Comunicado a:

En su calidad de:

Centro de trabajo de la persona afectada (indicar):Otros

(indicar):

TIPO DE ACOSO: Acoso sexual / Acoso por razón de sexo DATOS

DE LA PRESUNTA PERSONA AFECTADA:

Nombre y Apellidos:

DNI/NIE:

Teléfono:

Sexo:

Email:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre y Apellidos:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA DENUNCIADA

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Descripción cronológica y detallada con lugares y fechas (desde cuándo se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, y puestos que ocupan)

	PROCEDIMIENTO DE ACTUACION EN CASO DE ACOSO	Código	Edición	Fecha	Pág.
		PAACOSO	ED-02	06-24	15/15

POSIBLES TESTIGOS

SI / NO En caso afirmativo indicar nombre y apellidos:

DOCUMENTACIÓN ADJUNTA

SÍ /NO En caso afirmativo detallar

SOLICITUD Solicito el inicio del protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo

Localidad y fecha

Firma de la persona solicitante