



**Clínica
Armstrong
Internacional**

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE GÉNERO

CLÍNICA ARMSTRONG INTERNACIONAL, S.L.

ENTRADA EN VIGOR → 28/09/2017

PRIMERA APROBACIÓN → 28/09/2017

SEGUNDA ACTUALIZACIÓN → 07/07/2021

TERCERA ACTUALIZACIÓN → 21/06/2023

ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN → 19/05/2026

| | | | |
|--|--|-----------------------------------|--|
| Título del documento PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE GÉNERO | Fecha de revisión 21/06/2023 | Elaborado por: DS LEGAL | Aprobado por: Comité de Dirección |
|--|--|-----------------------------------|--|

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| 1. OBJETO | 2 |
| 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS | 3 |
| 3. ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE GÉNERO | 4 |
| 4. TIPOS DE ACOSO SEXUAL | 7 |
| 5. COLECTIVOS O GRUPOS DE RIESGO DE ACOSO SEXUAL | 9 |
| 6. ACOSO LABORAL O MOBBING | 10 |
| 7. EL CONFLICTO EN EL PUESTO DE TRABAJO | 12 |
| 8. DERECHOS, OBLIGACIONES Y ORIENTACIONES | 13 |
| 9. MEDIDAS PREVENTIVAS | 15 |
| 10. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN | 17 |
| 11. SANCIONES Y ACCIONES CORRECTIVAS | 24 |
| 12. REFERENCIAS NORMATIVAS | 26 |
| 13. GLOSARIO DE TÉRMINOS | 29 |
| 14. CONTROL DE VERSIONES | 32 |
| 15. ANEXOS | 33 |

| | | | |
|--|--|-----------------------------------|--|
| Título del documento PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE GÉNERO | Fecha de revisión 21/06/2023 | Elaborado por: DS LEGAL | Aprobado por: Comité de Dirección |
|--|--|-----------------------------------|--|

1. OBJETO

Este protocolo tiene por objeto definir el marco de actuación ante situaciones de violencia laboral en cualquiera de sus manifestaciones: acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral u otras formas de discriminación que puedan producirse en el seno de Clínica Armstrong y con las entidades con las que **Clínica Armstrong Internacional, S.L. (de ahora en adelante Clínica Armstrong)**, tiene articulada la coordinación de actividades preventivas, con la finalidad explícita de erradicar este tipo de conducta del ámbito laboral.

Este protocolo pretende, por tanto, ser una guía para la prevención, detección, actuación y resolución de estos casos.

Los objetivos son:

- Abogar por la cultura preventiva del acoso en todas sus manifestaciones.
- Elaborar estrategias de sensibilización a través de acciones formativas e informativas.
- Habilitar recursos para la resolución precoz de estos tipos de acosos.
- Crear circuitos ágiles de intervención.
- Definir los roles y responsabilidades de los diferentes agentes.

Se trata de un documento dinámico que puede incorporar otras prácticas no descritas que puedan considerarse acoso.

Este protocolo se activará si existe una sospecha de violencia en el trabajo, aunque la persona presuntamente acosada presente una denuncia ante la Inspección de Trabajo o ante los órganos judiciales competentes. Por ende, las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital, reseñado en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Así mismo, las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación, beneficiándose la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado, además de aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición. Finalmente, deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

| | | | |
|---|---|--|---|
| <p>Título del documento PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE GÉNERO</p> | <p>Fecha de revisión 21/06/2023</p> | <p>Elaborado por: DS LEGAL</p> | <p>Aprobado por: Comité de Dirección</p> |
|---|---|--|---|

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Todas las personas tienen derecho a ser tratadas con dignidad, a que se respete su integridad moral y a la no discriminación. Para que el entorno laboral garantice estos derechos, Clínica Armstrong se compromete a crear un entorno laboral donde se respeten la dignidad y la libertad sexual de todas las personas que trabajen en Clínica Armstrong.

Por este motivo, Clínica Armstrong asume que las actitudes de acoso y discriminación suponen una vulneración a la dignidad de las personas que constituyen la entidad y, por tanto, no permitirá ni tolerará el acoso en el entorno laboral.

En caso de producirse el acoso, **quedará garantizada la ayuda a la persona mediante el procedimiento que aquí se regula**, y se pondrán los medios necesarios para que esta situación no se vuelva a repetir.

Con este protocolo se pretende regular la problemática de la violencia en el entorno laboral, en todas sus tipologías, estableciendo un procedimiento. Con este procedimiento se intentarán prevenir, mediante la formación, la responsabilidad y la información, estas situaciones y, en el caso que se produzca la situación, dar una rápida respuesta a las reclamaciones de este ámbito, siempre con las debidas garantías, dentro del marco de las normas constitucionales, laborales y de los derechos fundamentales del ámbito laboral.

Clínica Armstrong está comprometida con el logro de entornos laborales seguros y respetuosos para todas las personas. La lucha contra todo tipo de discriminación es una prioridad y un compromiso activo.

La filosofía y la intención de este protocolo es, en todo momento, desarrollar sus contenidos desde la perspectiva de la prevención.

Tanto los estudios como las legislaciones existentes coinciden en señalar que el instrumento más eficaz de tutela es la prevención y la intervención en estadios más iniciales de estas situaciones dentro de la misma entidad ya que las dificultades que comporta la protección a posteriori ante los actos y las conductas de acoso son numerosas, sobre todo, para la salud de las personas que las padecen.

| | | | |
|---|---|--|---|
| <p>Título del documento PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE GÉNERO</p> | <p>Fecha de revisión 21/06/2023</p> | <p>Elaborado por: DS LEGAL</p> | <p>Aprobado por: Comité de Dirección</p> |
|---|---|--|---|

3. ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE GÉNERO

3.1. Acoso sexual

Por **acoso sexual** entendemos la reiteración y la insistencia en conductas sexuales no queridas por la persona receptora, que constituyen una forma de acoso que se ejerce, generalmente, desde posiciones de poder jerárquico, psíquico o físico, habitualmente, en un ámbito laboral, docente, doméstico o cualquier otro ámbito que suponga subordinación de la persona acosada, si bien también se incluyen los casos entre personas del mismo nivel laboral.

La **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** integra el acoso como una manifestación de la desigualdad entre mujeres y hombres, de discriminación por razón de sexo y de violencia de género, que es necesario erradicar. Así, en su artículo 7, lo define de la siguiente manera:

Artículo 7.1

“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”.

En el artículo 2 de la **Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002**, se incluyen las definiciones de acoso que siguen:

- Acoso como la situación donde se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- Acoso sexual como la situación en la cual se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

La **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** considera que para que exista acoso sexual se han de dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Que no sea deseado por quien lo recibe.
- Que la víctima lo perciba como un condicionante hostil al efecto de su trabajo y lo transforme en una situación humillante para ella.

El **Estatuto de los trabajadores y trabajadoras** dice, en el artículo 4.2.e), que los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a que se respete su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluyendo la protección ante ofensas físicas o verbales de índole sexual.

Finalmente, es esencial reseñar que ninguna de las definiciones anteriormente referidas alude a la reiteración para considerar la existencia de un acoso sexual, ni tampoco a la necesidad de la persistencia temporal.

| | | | |
|--|--|-----------------------------------|--|
| Título del documento PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE GÉNERO | Fecha de revisión 21/06/2023 | Elaborado por: DS LEGAL | Aprobado por: Comité de Dirección |
|--|--|-----------------------------------|--|

Son formas de acoso sexual:

- Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la víctima.
- Llamadas telefónicas, cartas o correos electrónicos de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- Contacto físico deliberado y no solicitado por el otro o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones impúdicas o comprometidas y peticiones de favores sexuales, mediante insinuaciones, actitudes, o directamente, acompañadas de promesas de un trato preferencial si se accede al requerimiento o bien amenazas en caso de no acceder.
- Contacto físico de carácter sexual, generalmente acompañado de comentarios o gestos ofensivos no deseados por la víctima.

3.2. Acoso por razón de sexo

Ley Orgánica 3/2007 incorpora el concepto de acoso por razón de sexo, que complementa al concepto de acoso sexual como formas de discriminación por razón de sexo:

Las características de esta conducta son las siguientes:

Artículo 7.2

“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”.

- Comportamiento no deseado o no querido por la persona que lo recibe.
- Se relaciona con el sexo de una persona.
- Que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Algunos ejemplos de acoso por razón de sexo son:

- Conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres.
- Utilizar humor sexista.
- Menospreciar el trabajo hecho por las mujeres.
- Ridiculizar a las personas que asumen trabajos que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir o no tomar con seriedad).

| | | | |
|---|---|--|---|
| <p>Título del documento PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE GÉNERO</p> | <p>Fecha de revisión 21/06/2023</p> | <p>Elaborado por: DS LEGAL</p> | <p>Aprobado por: Comité de Dirección</p> |
|---|---|--|---|

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: *se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.*

Se considera e incluye, como conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo:

“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”.

Ambos tipos de conducta constituyen una muestra de la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y, como tal, se califican como vulneraciones del principio de igualdad. La diferencia entre ambas radica en que, mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias, sin tener porqué existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora.

3.3. Acoso Discriminatorio

Constituye acoso cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación, con el objetivo o la 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. En este epígrafe se pueden incluir las personas LGTBI y las personas Trans.

| | | | |
|---|---|--|---|
| <p style="text-align: center;">Título del documento PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE GÉNERO</p> | <p style="text-align: center;">Fecha de revisión 21/06/2023</p> | <p style="text-align: center;">Elaborado por: DS LEGAL</p> | <p style="text-align: center;">Aprobado por: Comité de Dirección</p> |
|---|---|--|---|

4. TIPOS DE ACOSO SEXUAL

Los tipos de acoso sexual que se encuentran dentro de los ámbitos laborales son los siguientes:

- **Chantaje sexual:** se da cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, a la promoción profesional, al salario, etc. Normalmente, se da en relación vertical, es decir, que entre la persona que acosa y la víctima hay una relación de jerarquía.

El **chantaje sexual** puede ser **explícito**, cuando hay una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física para ello, o **implícito**, cuando la persona trabajadora no ha sido requerida sexualmente, pero otras personas de su mismo sexo, en circunstancias profesionales similares, mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.

- **Acoso sexual ambiental:** su característica principal es que las personas acosadoras mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto intimidador, hostil, ofensivo u humillante. Este requerimiento no es condicionado, y se consideran de este tipo ofensas verbales, bromas persistentes y graves de carácter sexual sobre la persona o su vida íntima, etc.

En el **acoso sexual ambiental** las consecuencias son menos directas; lo determinante es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acaba por interferir en su rendimiento habitual. Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo

También podemos encontrar las siguientes conductas acosadoras, en función de la persona que las lleva a cabo:

- **Acoso descendente:** es aquél en el que la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
- **Acoso horizontal:** se produce entre compañeros del mismo nivel jerárquico. Puede ser debido a otros motivos como envidia o alta competitividad, y con el objetivo de entorpecer el trabajo del compañero o la compañera para deteriorar su imagen profesional o atribuirse a sí mismo méritos profesionales de la otra persona.
- **Acoso ascendente:** el agente del acoso es una persona que ocupa un lugar de inferior nivel jerárquico que la víctima. Este tipo de acoso puede suceder en situaciones en las que un empleado es promocionado y pasa a tener como subordinados a los que anteriormente eran sus compañeros. También puede suceder cuando se incorpora a la organización una persona con un rango superior.

El **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** son reflejo de las relaciones sociales de poder entre mujeres y hombres, por lo que sus causas están relacionadas con los roles atribuidos a los hombres y a las mujeres en la sociedad, y como consecuencia, afecta a las relaciones de poder en el ámbito laboral.

| | | | |
|--|--|-----------------------------------|--|
| Título del documento PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE GÉNERO | Fecha de revisión 21/06/2023 | Elaborado por: DS LEGAL | Aprobado por: Comité de Dirección |
|--|--|-----------------------------------|--|

Intensidad gradual de las manifestaciones de acoso sexual:

- **Acoso sexual leve:** Chistes de contenido sexual sobre las mujeres · Comentarios sexuales sobre las trabajadoras · Acercamiento excesivo · Gestos y miradas insinuantes.
- **Acoso sexual grave:** Preguntas sobre la vida sexual de las trabajadoras · Insinuaciones sexuales · Petición abierta relaciones sexuales · Presión tras una ruptura sentimental · Envío de cartas, imágenes, mensajes, fotos, correos con contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.
- **Acoso sexual muy grave:** Abrazos, besos, tocamientos, pellizcos no deseados, acorralamientos, asaltos sexuales, presión para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realización de actos sexuales bajo presión de despido.

Acoso Digital

El acoso digital es la intimidación por medio de las tecnologías digitales. Puede ocurrir en las redes sociales, las plataformas de mensajería, los teléfonos móviles, entre otros. Con esto, se consideran violencias sexuales los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye el acoso sexual, incluyendo las cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Acoso sexual a menores

El acoso sexual a menores, desde el punto de vista jurídico, es aquella acción que supone ya no solo la intención sino, a veces, la acción de convertir al menor en un objeto sexual de una persona mayor de edad, en la mayoría de los casos, con conciencia de que lo que está realizando es una situación vejatoria para el menor, niño o adolescente. El delito de agresiones sexuales a menores se tipifica en el art. 183 del Código Penal.

Estas actuaciones no eximen de la obligación de poner en conocimiento de la autoridad competente, así como de los/las tutores y/o progenitores del o la menor de la posible situación de acoso.

| | | | |
|---|---|--|---|
| <p>Título del documento PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE GÉNERO</p> | <p>Fecha de revisión 21/06/2023</p> | <p>Elaborado por: DS LEGAL</p> | <p>Aprobado por: Comité de Dirección</p> |
|---|---|--|---|

5. COLECTIVOS O GRUPOS DE RIESGO DE ACOSO SEXUAL

El **acoso sexual** y el **acoso por razón de sexo** se pueden dar en cualquier profesión, ámbito laboral o categoría profesional y en cualquier grupo de edad.

Los estudios realizados muestran que la mayoría de las personas que sufren acoso por razón de sexo son **las mujeres**, aunque este tipo de acoso pueden sufrirlo ambos sexos.

Pese a que es un fenómeno que sobrepasa las categorías profesionales, los niveles de formación o los niveles de renta, los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas (en las cuales las mujeres tienen poca presencia) o que ocupen lugares de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaben de conseguir su primer trabajo (generalmente de carácter temporal o atípico).
- Mujeres con discapacidades.
- Mujeres inmigrantes y que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales: mujeres subcontratadas.
- Personas homosexuales y hombres jóvenes (personas acosadas por mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos).
- Menores de edad.

| | | | |
|--|--|-----------------------------------|--|
| Título del documento PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE GÉNERO | Fecha de revisión 21/06/2023 | Elaborado por: DS LEGAL | Aprobado por: Comité de Dirección |
|--|--|-----------------------------------|--|

6. ACOSO LABORAL O MOBBING

Es toda situación que afecta a una persona o grupo de personas que ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (**más de 6 meses**), sobre otra persona en el lugar de trabajo desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica).

Conceptualizando:

“**El mobbing** es un proceso que tiene su origen en el ámbito laboral, y que se encuentra incluido dentro del grupo de los riesgos psicosociales; se ha descrito por un grupo de expertos de la Unión Europea como «un comportamiento negativo entre personas compañeras o entre personas superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío».

El propio Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) reconoce y aborda este riesgo laboral en la NTP 476.

Posibles elementos claves:

- Intención de dañar: existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal.
- Persistencia en el tiempo y focalización.
- Vulneración de los derechos fundamentales de la persona.

Tipo de conductas:

- Acciones que atentan contra la dignidad de la persona o su reputación; como, por ejemplo: injurias, ridiculizaciones contra el aspecto físico, gestos, voz, estilo de vida, creencias religiosas del acosado / a; insultos, gritos, difusión de rumores; prohibición a los compañeros de que hablen con la persona en cuestión, entre otros.
- Conductas contra el desempeño de su trabajo; como, por ejemplo: se le asigna tareas no acordes con su cualificación laboral, bien sea por exceso o por defecto; se le dificulta la realización de la labor ocultándole información relevante para ello, no especificándose le sus funciones, dándole órdenes contradictorias; se cuestionan las decisiones tomadas por el sujeto o se evalúa su desempeño de forma ofensiva, entre otros.
- Establecer situaciones de desigualdad, como, por ejemplo: favoreciendo tratos de favor hacia ciertos empleados y empleadas, entre otras conductas.
- Acciones contra el espacio físico del trabajo, como el aislamiento del resto de trabajadores y trabajadoras dificultando sus relaciones sociales y favoreciendo unas condiciones de trabajo precarias, entre otros.

Tipos de acoso moral o mobbing:

- **Acoso moral Descendente:** aquel en que la persona acosadora ocupa un cargo jerárquico superior al de la víctima.
- **Acoso moral Horizontal:** se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- **Acoso moral Ascendente:** la persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

| | | | |
|--|--|-----------------------------------|--|
| Título del documento PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE GÉNERO | Fecha de revisión 21/06/2023 | Elaborado por: DS LEGAL | Aprobado por: Comité de Dirección |
|--|--|-----------------------------------|--|

Diferenciación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo:

El **acoso moral** se diferencia del **acoso sexual** cuando existen comportamientos de índole sexual que atentan contra la dignidad de una persona.

El **acoso moral** se diferencia del **acoso por razón** de sexo cuando existen comportamientos que atentan contra la dignidad de una persona de un sexo determinado, sólo por el hecho de que pertenezca a este sexo.

Conductas que no constituyen acoso moral:

- Una situación esporádica derivada de una discusión.
- Una jefa o un jefe duro y exigente. Caracteriales.
- Estilos de liderazgo autoritarios.
- Sobrecarga de trabajo y factores de presión.
- Rumores y comunicaciones maledicentes dentro de la organización.

Factores determinantes del acoso moral:

- Intencionalidad.
- Pretender perjudicar.
- Objetivo de destruir.
- Repetitividad.
- Duración en el tiempo.

Grupos de riesgo:

- Personas contratadas temporalmente.
- Personas que pueden despertar envidia o celos profesionales.
- Personas emocionalmente inocentes.
- Personas que disfrutan de una buena condición de trabajo.
- Personas innovadoras y activas.

Consecuencias:

- Estrés y Ansiedad.
- Fatiga crónica.

El acoso moral puede ser una conducta constitutiva de delito. El Art. 173 del Código Penal establece que ***“el que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años” y señala a continuación que “con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose 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”.***

| | | | |
|---|---|--|---|
| <p>Título del documento PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE GÉNERO</p> | <p>Fecha de revisión 21/06/2023</p> | <p>Elaborado por: DS LEGAL</p> | <p>Aprobado por: Comité de Dirección</p> |
|---|---|--|---|

7. EL CONFLICTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

Un conflicto es un interés aparentemente contra puesto que surge en el sistema relacional de las personas por diferentes factores como la comunicación, el intercambio de información, las opiniones, los juicios o las creencias personales.

El conflicto surge por las diferentes percepciones, por tanto, cuando una situación o problema no involucra diferentes intereses no surge el conflicto.

- Conflicto Interpersonal.
- Conflicto Intergruppal.
- Conflicto Social.

Una de las **diferencias entre al acoso laboral y el conflicto laboral**, es la intencionalidad que existe detrás de una conducta de acoso, **la repetición** sistemática y la clara premeditación.

El conflicto laboral puede surgir como una situación esporádica, que puede generar comportamientos agresivos o impulsivos, pero no hay intencionalidad de destruir a la otra persona de una forma sistemática.

En un conflicto la comunicación positiva puede modificar la situación o generar acuerdos, en el **mobbing** no existe el acuerdo, ni el proceso de la comunicación constructiva.

El Estrés:

Se trata de un estado biológico generado por situaciones sociales y sociopsicológicas. Según algunos autores ***“el estrés está constituido a la vez por un agente estresante y por la reacción del organismo sometido a la acción de dicho agente estresante”***.

El acoso moral puede pasar por **una etapa inicial de estrés**, pero únicamente es acoso si se produce un aislamiento de la víctima y una agresión en las condiciones de trabajo con intención de destruir a la persona y el consiguiente abandono del puesto de trabajo.

| | | | |
|--|--|-----------------------------------|--|
| Título del documento PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE GÉNERO | Fecha de revisión 21/06/2023 | Elaborado por: DS LEGAL | Aprobado por: Comité de Dirección |
|--|--|-----------------------------------|--|

8. DERECHOS, OBLIGACIONES Y ORIENTACIONES

8.1. Personas con responsabilidad y personal directivo

La institución tiene plena **responsabilidad** para garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo productivo y seguro y la obligación de construir un ambiente que respete la dignidad de las personas trabajadoras de la entidad.

Las obligaciones de todas las personas que constituyen el equipo de dirección son:

- Tratar a todo el mundo con **respeto y educación**, evitando cualquier comportamiento o actitud que puedan ser ofensivos, molestos o discriminatorios.
- Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y principios que establece el protocolo.
- Estar atentos y atentas a los indicios de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- **Alentar que se informe** de estas situaciones utilizando las vías y procesos establecidos.
- **Responder adecuadamente** a cualquier persona que comunique una queja.
- Informar o investigar **seriamente** las quejas o denuncias.
- Hacer un seguimiento de la situación después de la queja.
- Mantener **la confidencialidad** de los casos.

8.2. Recursos Humanos como canal

Corresponde al Departamento de Recursos Humanos, Gerencia y Dirección contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la **sensibilización y la comunicación** a la dirección de la entidad de las conductas o comportamientos de que tengan conocimiento y que puedan propiciarlos.

Sin perjuicio de las obligaciones y funciones que la Ley les atribuye en materia de prevención de Riesgos Laborales se articularán mecanismos por tal que puedan ejercer las siguientes funciones:

- Participar en la elaboración y el seguimiento del protocolo.
- Contribuir a crear una mayor cultura y sensibilidad sobre este tema proponiendo acciones de difusión, etc.
- Proponer y establecer mecanismos y procedimientos para conocer el alcance de estos comportamientos; contribuir a la detección de situaciones de riesgo.
- Dar el apoyo necesario a nivel médico y psicológico si fuera preciso, incluyendo el apoyo con profesionales externos a la organización.
- Actuar como garantes de los procesos y compromisos establecidos.
- Asegurar la inexistencia de represalias para las personas trabajadoras que se acojan o participen en procesos y actuaciones contra conductas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- Garantizar la aplicación efectiva de las sanciones.

8.3. Las personas que integran la entidad

- Las personas que integran nuestra entidad tienen derecho a un **entorno saludable** y a no sufrir acoso por razón de sexo. Ninguna persona tiene que sufrir comportamientos o acciones que le resulten ofensivos, humillantes, denigrantes o molestos.

| | | | |
|--|--|-----------------------------------|--|
| Título del documento PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE GÉNERO | Fecha de revisión 21/06/2023 | Elaborado por: DS LEGAL | Aprobado por: Comité de Dirección |
|--|--|-----------------------------------|--|

- La obligación de tratar a los otros y las otras con **respeto**. Todas las personas de esta entidad tienen la obligación y responsabilidad de tratar con respeto a los compañeros y compañeras, **personal con mando**, subordinados y subordinadas, clientela o las personas proveedoras. Es importante mostrar respeto y consideración para todas las personas con las cuales nos relacionamos y evitar aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas. Es necesario evitar aquellos comportamientos que potencialmente pueden hacer que una persona se sienta incómoda, excluida, o que la sitúen en un nivel de desigualdad (bromas, formas de dirigirse al otro/a...).
- La obligación de **no ignorar** estas situaciones. Si una persona se comporta de una manera que parece molesta u ofensiva con alguien, o si alguien en un entorno cercano parece que está sufriendo estas situaciones, no se tiene que ignorar sino realizar acciones para evitarlo.
- **La obligación de informar** sobre las situaciones de acoso que se tenga conocimiento y el deber de confidencialidad. El acoso es un tema muy grave y la privacidad de las personas tiene que ser respetada. Incluso cuando se ha resuelto un caso, la confidencialidad y el respeto se han de mantener.
- **Responsabilidad de cooperar** en el proceso de instrucción por una denuncia interna. **Todas las personas** que integran la organización tienen la responsabilidad de cooperar en la investigación de una denuncia de acoso.

8.4. Protección de datos de carácter personal

El tratamiento de la información personal generada en los procedimientos regulados por este Protocolo se registrará por lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD) por la que se introduce en nuestro ordenamiento jurídico el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (RGPD), y demás normativa concordante y de desarrollo.

Los datos de carácter personal proporcionados serán incorporados al sistema de tratamiento titularidad de Clínica Armstrong con la finalidad de gestionar y tramitar los procedimientos regulados en el presente documento.

Tales datos se conservarán durante el tiempo que dure la instrucción del procedimiento incoado y posteriormente, durante los años necesarios indicados en las disposiciones legales que sean de aplicación.

Tales datos no serán cedidos a terceras personas, salvo en aquellos casos en los que exista una obligación legal pudiendo ejercitar sobre los mismos, en cualquier momento, sus derechos POLIARSO (portabilidad, oposición, limitación, información, acceso, rectificación, supresión y oposición) recogidos en los arts. 15 a 22 del reglamento europeo de protección de datos ante el responsable, debiéndolo notificar por escrito a éste, acreditando su identidad a la siguiente dirección de correo electrónico: info@clinica-armstrong.es

Asimismo, informa del derecho a reclamar ante la Autoridad de Control (Agencia Española de Protección de Datos: www.agpd.es). Más información: <https://www.clinica-armstrong.es/>

| | | | |
|--|--|-----------------------------------|--|
| Título del documento PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE GÉNERO | Fecha de revisión 21/06/2023 | Elaborado por: DS LEGAL | Aprobado por: Comité de Dirección |
|--|--|-----------------------------------|--|

9. MEDIDAS PREVENTIVAS

El **Código de Conducta europeo sobre las medidas para combatir el acoso sexual**, elaborado por la Comisión de las Comunidades europeas, en cumplimiento de la **Recomendación** de la misma Comisión, de 27 de noviembre de 1991, establece unas medidas para evitar las situaciones de acoso.

9.1. Responsabilidad de la entidad

- Clínica Armstrong se ocupará de este comportamiento indebido como cualquier otro comportamiento indebido y tiene que evitar acosar a los propios trabajadores y trabajadoras.
- Dado que el acoso constituye un riesgo para la salud y la seguridad, Clínica Armstrong tomará las medidas necesarias para evitar al mínimo este riesgo, de la misma manera que lo hace con otros riesgos.

9.2. Certificado de antecedentes por delitos sexuales

Clínica Armstrong, en cumplimiento de su deber de diligencia y en el caso de que sea necesario recabará, el correspondiente Certificado acreditativo de inexistencia de antecedentes penales por la comisión de delitos sexuales. Este certificado, debe ser entregado con carácter previo al inicio del contacto con los menores al departamento de RRHH¹.

9.3. Comunicación del protocolo

La entidad **se compromete a difundir** este protocolo y a facilitar oportunidades de información y formación para todas las personas que integran la entidad y, en especial, al equipo directivo para contribuir a crear una mayor conciencia sobre este tema y facilitar el conocimiento de derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.

9.4. Clínica Armstrong, a través del departamento de Recursos Humanos, garantizará que:

- Se dé a conocer el protocolo a todas las personas trabajadoras.
- Las personas que se incorporen conozcan desde el inicio sus derechos y responsabilidades y los mecanismos de soporte y protección disponibles. Con el documento contrato y otros documentos de bienvenida se adjuntará una copia del protocolo del cual se firmará el recibí.
- El presente protocolo con las indicaciones y orientaciones para todas las personas que puedan sufrir una situación de violencia laboral en todas sus acepciones; acoso sexual y acoso por razón de sexo, mobbing o discriminación esté disponible y accesible a los trabajadores y las trabajadoras en la Intranet, en el apartado específico de Política de Igualdad.

¹ La Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia señala, en su artículo 58, las consecuencias de la existencia de antecedentes el Registro Central de Delincuentes Sexuales y de Trata de Seres Humanos en caso de personas trabajadoras o aquellas que realicen una práctica no laboral que conlleve el alta en la Seguridad Social en actividades que impliquen contacto habitual con personas menores, lo cual conllevará la imposibilidad legal de contratación.

| | | | |
|--|--|-----------------------------------|--|
| Título del documento PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE GÉNERO | Fecha de revisión 21/06/2023 | Elaborado por: DS LEGAL | Aprobado por: Comité de Dirección |
|--|--|-----------------------------------|--|

9.5. Clínica Armstrong organizará acciones específicas de formación en:

- Qué son y qué no son conductas de violencia laboral; acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso psicológico o discriminación.
- La política de prevención de la institución.
- Las vías internas de resolución y acceso a los mecanismos de protección externos (administrativa y judicial).

9.6. Especialmente se harán acciones para estos tres niveles de personas:

- Las personas que se incorporen a la organización.
- Las personas con responsabilidades de dirección.
- Las personas que gestionen equipos de personas.

| | | | |
|--|--|-----------------------------------|--|
| Título del documento PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE GÉNERO | Fecha de revisión 21/06/2023 | Elaborado por: DS LEGAL | Aprobado por: Comité de Dirección |
|--|--|-----------------------------------|--|

10. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

Principios rectores, tanto el procedimiento informal, como el formal son:

- **Principio de celeridad**
Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.
- **Principio de confidencialidad**
Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Ello supone la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc.
- **Principio de protección de la intimidad**
El procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.
- **Principio de protección de la dignidad de las personas**
Se debe proteger la dignidad tanto de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.
- **Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas**
Garantizar la participación del servicio de prevención de riesgos laborales y la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

10.1. Asesoramiento y asistencia a las personas afectadas: La persona de referencia

La entidad quiere facilitar el apoyo y asistencia a las personas de su organización que pudieran estar sufriendo esta situación. También a las personas que no formen parte de Clínica Armstrong pero se relacionen con ella por razón de su trabajo.

Clínica Armstrong, ha nombrado una persona instructora y una persona suplente que tienen la formación y las aptitudes necesarias para dar apoyo a las víctimas en este proceso.

Sus funciones son:

- Dar apoyo a la persona que se queja para identificar si un comportamiento puede ser susceptible o no de constituir algún tipo de acoso o conflicto.
- Facilitar información sobre las diferentes opciones para resolver directamente el problema; facilitar información y asesoramiento de como proceder.
- Facilitar información sobre las vías de soporte y de referencia (médicas, psicológicas, etc.).
- Facilitar la asistencia para resolver el problema.

| | | | |
|--|--|-----------------------------------|--|
| Título del documento PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE GÉNERO | Fecha de revisión 21/06/2023 | Elaborado por: DS LEGAL | Aprobado por: Comité de Dirección |
|--|--|-----------------------------------|--|

Las **personas de referencia** de nuestra organización son:

- Sheila Morillas Montoya. Técnico del área de gestión y desarrollo del Departamento de Recursos Humanos. Persona Instructora.

10.2. Procedimiento para presentar una queja y pedir la asistencia de la persona de referencia para resolver la situación.

Fase 1. Comunicación y asesoramiento

En la primera vía de resolución que ha articulado Clínica Armstrong interviene la persona de referencia – designada y formada para realizar esta función – que intentará resolver la situación (cuando las personas tienen dificultades para enderezar directamente lo que está causando la situación).

Este proceso no es siempre ni en todos los casos lo adecuado (no lo es en aquellos casos en que, por la gravedad de las acciones, sea oportuna una sanción).

Este tipo de intervención facilitará una resolución muy rápida del problema y responderá a las expectativas y necesidades de las personas afectadas por estas situaciones y que quieren solucionar y poner fin a la situación de acoso sin formalidades y sin tener que poner una denuncia interna por escrito.

Esta vía de resolución no podrá utilizarse en caso de que se detecte antes o durante la intervención la existencia de Violencia de Género, donde está vedada la calificación de levedad o la Mediación².

1. Estadio inicial: Formulación de una queja.

- El primer paso que se pone en marcha es la **comunicación de los hechos** a cualquiera de las personas de referencia.
- Es importante formular la queja tan pronto como sea posible después de los hechos.

2. Análisis de los hechos: Recogida de información

Una vez recibida la queja, la persona de referencia **se entrevistará con** la persona que se considera acosada con tal de:

- Obtener una primera aproximación del caso (valorar el origen y el riesgo al cual puede estar expuesta la persona trabajadora).
- Informar y asesorar sobre los derechos y todas las opciones y acciones que se pueden emprender.

² La violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

| | | | |
|--|--|-----------------------------------|--|
| Título del documento PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE GÉNERO | Fecha de revisión 21/06/2023 | Elaborado por: DS LEGAL | Aprobado por: Comité de Dirección |
|--|--|-----------------------------------|--|

3. Mediación informal

La mediación puede considerarse eficaz en las fases iniciales en las que la persona afectada se percata de que está sometida a conductas abusivas que de persistir en el tiempo pueden derivar en acoso laboral. El objeto del procedimiento de mediación es ayudar a las partes en conflicto para que voluntariamente intenten llegar a una solución de común acuerdo.

Aceptado por los interesados el inicio del proceso de mediación, el mediador (instructor del caso que velará por resolver el conflicto) de manera neutral e imparcial informará del contenido del proceso de mediación a las partes en conflicto y contribuirá a que estas alcancen por sí mismas un acuerdo.

El proceso de mediación tendrá una duración de tres días desde la presentación de la queja, en el que las partes podrán llegar a un acuerdo, a cuyo término se dará por finalizado el procedimiento.

Si el proceso de mediación ha finalizado mediante acuerdo de las partes, se formalizará el mismo por escrito, con la firma de las personas implicadas. Este acuerdo se pondrá en conocimiento de la empresa y de los delegados de prevención si los hubiera.

En caso de que el proceso finalizase sin acuerdo, podrá acogerse inmediatamente al procedimiento formal, que se define en el apartado siguiente de este protocolo de actuación, mediante la presentación de la oportuna denuncia.

4. Resolución

La resolución de la queja por conductas de violencia laboral en cualquiera de sus manifestaciones obliga a:

- Garantizar que ha finalizado la conducta disruptiva sobre la otra persona.
- Informar de la decisión: Comunicar por escrito a la persona acosada y a la persona que ha cometido la ofensa qué ha sucedido y cómo se ha resuelto el problema.

La persona de referencia intentará resolver el conflicto actuando como tercero en una mediación informal entre las partes implicadas. Esto conlleva:

- Informar esta persona que su comportamiento es contrario a las normas de la entidad.
- Informar de las consecuencias de continuar con la actitud acosadora.
- Comunicar que, pese a que la conversación es informal y confidencial, se hará un seguimiento de la situación.

La persona de referencia tendrá que asegurar que:

- Finaliza la conducta.
- Se toman medidas para evitar otros casos de violencia laboral en cualquiera de sus manifestaciones.
- Se guardan los informes de lo que ha sucedido bajo la confidencialidad y protección de los datos.

Desde la fecha de presentación de la queja hasta el intento de resolución no tiene que pasar un plazo superior a los **tres días laborales**.

| | | | |
|---|---------------------------------|----------------------------|---|
| Título del documento PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE GÉNERO | Fecha de revisión 21/06/2023 | Elaborado por: DS LEGAL | Aprobado por: Comité de Dirección |
|---|---------------------------------|----------------------------|---|

10.3. “Indemnidad frente a represalias. LOIEHM2007.”

Artículo 9.

“También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres”.

La reiteración de los comportamientos de acoso y el rechazo expreso de la víctima al mismo **no son requeridos por nuestra legislación** para la apreciación de que una conducta sea constitutiva de acoso.

Fase 2. Vía de resolución y respuesta en el interior de la entidad: Denuncia interna e investigación

Cuando los intentos de solucionar el problema mediante el apoyo de una persona de referencia no son recomendables (por la gravedad de la situación); se han rechazado; o cuando el resultado ha sido insatisfactorio, es necesario presentar una denuncia interna y solicitar que se abra una investigación.

Consiste en **presentar una denuncia interna** y solicitar que se abra un proceso de investigación. El principal objetivo es averiguar si la persona que ha sido acusada de acoso ha infringido el protocolo de la entidad, y responder de manera consecuente.

10.4. Prueba.

Artículo 13

1. *“De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.*
2. *Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales”.*

a. **Estadio inicial: Presentar una denuncia interna (ver Anexo 1).**

El primer paso que pone en marcha el proceso es la **comunicación de los hechos** a la persona, las personas o los órganos específicos de instrucción. (Una persona instructora y una suplente acordada entre la empresa, y el Departamento de RRHH). La Dirección acusará inmediatamente recibo de dicha denuncia y dará traslado de la misma al Instructor designado, figura que recae en una persona responsable de RRHH de la entidad. La denuncia

| | | | |
|--|--|-----------------------------------|--|
| Título del documento PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE GÉNERO | Fecha de revisión 21/06/2023 | Elaborado por: DS LEGAL | Aprobado por: Comité de Dirección |
|--|--|-----------------------------------|--|

interna necesariamente tiene que realizarse por escrito a través del [canal de denuncias](#) de la web corporativa, y tiene que incorporar:

- Nombre y apellidos de la persona que hace la denuncia, luego se sustituirán por códigos alfanuméricos.
- Nombre y posición de la persona presuntamente acosadora, luego se sustituirán por códigos alfanuméricos.
- Detalles de los hechos que se consideren relevantes: descripción, fechas, duración, frecuencia de los hechos.
- Los nombres y apellidos de las posibles personas que testifiquen, luego se sustituirán por códigos alfanuméricos.

El órgano, departamento o persona que reciba la denuncia tendrá que:

- Informar a la persona denunciada del contenido de las acusaciones.
- Establecer los términos de referencia de la instrucción. Comunicar tanto a la persona presuntamente acosada como a la persona presuntamente acosadora cómo y quién llevará a cabo la investigación.
- En cualquier caso, si no forman parte del órgano designado: Informar los Servicios de Prevención y los delegados/das de los Servicios de Prevención.

b. Instrucción del procedimiento

Se tendrá que elaborar un **informe escrito** en donde se exprese si hay evidencias suficientes para afirmar que se ha producido una situación violencia laboral en sus manifestaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso psicológico u otras formas de discriminación.

En el informe los nombres de las personas intervinientes tales como:

- Personas testigos.
- Persona presunta víctima.
- Persona presunto agresor o agresora.

Serán sustituidos por códigos alfanuméricos para preservar la confidencialidad y la privacidad de los datos.

Por eso se tendrá que:

- Entrevistar a la persona que presenta la denuncia interna (que puede estar acompañada por la persona de referencia o un compañero o una compañera durante todo el proceso).
- Entrevistar a personas los posibles testigos (informar de la necesidad de mantener la confidencialidad en el proceso).
- Entrevistar a la persona denunciada (que puede estar acompañada por alguna persona designada durante todo el proceso, sea la persona de referencia o un compañero o una compañera).

En el caso que se necesite se pedirá el asesoramiento de personas profesionales de la psicología, derecho, medicina, especialistas en este tipo de procesos etc. Los técnicos y las técnicas del servicio de prevención y el personal sanitario de vigilancia de la salud, tienen que ser escuchados/as en esta investigación.

| | | | |
|--|--|-----------------------------------|--|
| Título del documento PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE GÉNERO | Fecha de revisión 21/06/2023 | Elaborado por: DS LEGAL | Aprobado por: Comité de Dirección |
|--|--|-----------------------------------|--|

La persona que hace la denuncia tiene que aportar elementos objetivos que se fundamenten en actuaciones discriminatorias, y corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación.

La instrucción tiene que terminar con una decisión y será necesario incluir una síntesis de los hechos. El informe tiene que incorporar también a quién se ha entrevistado, qué preguntas se han hecho y a qué conclusiones ha llegado el instructor. Para la elaboración de este informe, es preciso que la persona u órganos encargados de la instrucción tengan en consideración los elementos culturales que incidan en el hecho que motive la denuncia.

c. Medidas provisionales durante la instrucción

Durante el proceso de instrucción, se tendrá que considerar si es necesario:

- Empezar alguna medida para limitar o evitar los contactos entre la persona que presenta la denuncia y la persona presuntamente acosadora.
- Intentar limitar los contactos durante la investigación.
- Facilitar apoyo y asesoramiento.
- Tomar medidas para garantizar la confidencialidad.

d. Toma de decisiones: Resolución

La persona que asuma la instrucción tendrá que elaborar un informe final de conclusiones para el Comité de dirección de la empresa en donde se exprese si hay evidencias suficientes para afirmar que se ha producido una situación de violencia laboral en cualquiera de sus manifestaciones y en función del objeto de la denuncia.

Si los hechos se califican como conductas de violencia laboral se establecerán:

- Las sanciones y otras medidas.
- Las compensaciones a la persona que ha sufrido esta situación.

En el informe se podrá concluir:

- La apertura de un expediente sancionador por la persona instructora de una falta muy grave, en función de los indicios de conductas de acoso o discriminación razonadas.
- La propuesta de medidas organizativas dentro del programa de evaluación, prevención de riesgos psicosociales.
- La conclusión de que no existan conflictos o conductas especiales.

A la vista de las conclusiones del informe y de la propuesta de resolución, el Comité de dirección de la empresa quien será el órgano encargado de la ratificación o no de la resolución adoptada, informará a las partes implicadas de las conclusiones del informe, así como de la resolución.

| | | | |
|--|--|-----------------------------------|--|
| Título del documento PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE GÉNERO | Fecha de revisión 21/06/2023 | Elaborado por: DS LEGAL | Aprobado por: Comité de Dirección |
|--|--|-----------------------------------|--|

Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por lo tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al trabajador/a denunciante de buena fe, antes, al contrario, se supervisará con especial atención su situación personal en el trabajo para asegurar que el acoso no se produce.

10.5. Garantías del proceso y plazos

a. **Todas** las quejas y denuncias internas serán tratadas con **rigor, rapidez, imparcialidad y confidencialidad**.

Durante todas las fases del procedimiento previsto, las personas que intervengan tienen que actuar según los principios de confidencialidad, imparcialidad y celeridad en las actuaciones. Toda la información relativa a las quejas en materia de acoso se tratará de manera que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.

b. La persona que presenta una queja o una denuncia tiene derecho a:

- Tener garantías de que ésta se gestiona con rapidez.
- Hacerse acompañar por alguna persona de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir garantías que no quedará constancia de ningún registro de la denuncia en el expediente personal si ésta ha sido hecha de buena fe.
- Recibir información de la evolución de la denuncia.
- Recibir información de las acciones correctoras que resultaran.
- Recibir un trato justo.

c. La persona presunta acusada de cualquier tipo de conducta de violencia laboral tiene derecho a:

- Estar informada de la queja/denuncia.
- Recibir una copia de la denuncia y responder.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir información de la evolución de la denuncia.
- Recibir un trato justo y no condicionado por el objeto de la denuncia en sí misma.

d. Plazo La duración de todo el proceso no será superior a **treinta días** de duración.

10.6. DENUNCIA FALSA

Se considerará denuncia falsa aquella en la que tras la instrucción del procedimiento establecido en este Protocolo resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

- a) Que carezca de justificación y fundamento.
- b) Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso).

| | | | |
|--|--|-----------------------------------|--|
| Título del documento PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE GÉNERO | Fecha de revisión 21/06/2023 | Elaborado por: DS LEGAL | Aprobado por: Comité de Dirección |
|--|--|-----------------------------------|--|

11. SANCIONES Y ACCIONES CORRECTIVAS

Cualquier tipo de violencia laboral en cualquiera de sus manifestaciones u otro tipo de discriminación están explícitamente prohibidos por este protocolo y se tratarán como una **infracción disciplinaria**.

- El acoso sexual vertical se considera como una falta muy grave.
- El acoso sexual ambiental y el acoso por razón de sexo podrán ser valorados como una falta grave o muy grave según las circunstancias del caso.
- El acoso moral o mobbing se considera una falta muy grave.

Las conductas de represalia contra una persona que ha hecho una denuncia o ha colaborado en la investigación constituyen una grave infracción disciplinaria.

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres refuerza el rechazo y la intolerancia institucional hacia el acoso sexual y el acoso por razón de sexo introduciendo modificaciones en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (La Disposición adicional decimocuarta. Modificaciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social añade el punto 13.b. al artículo 8):

Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

Artículo 8.

- **Infracciones muy graves.** - Son infracciones muy graves en materia de relaciones laborales:

“11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras.

1. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

13 bis: El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”.

Las sanciones impuestas serán determinadas por la dirección y el órgano encargado de la instrucción.

En la determinación de la sanción será necesario incluir aquellas situaciones que suponen agravantes, entre ellas:

- La especial vulnerabilidad de la víctima (precariedad laboral y contractual, discapacidad, edad).
- La subordinación respecto de la persona agresora.
- La reincidencia en la conducta de acoso.

| | | | |
|--|--|-----------------------------------|--|
| Título del documento PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE GÉNERO | Fecha de revisión 21/06/2023 | Elaborado por: DS LEGAL | Aprobado por: Comité de Dirección |
|--|--|-----------------------------------|--|

- Las actuaciones para la erradicación y sanción de las conductas de violencia no acaban en el contexto de nuestra empresa.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social cuenta con competencias y responsabilidad en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo. En este sentido la Inspección puede:

- Actuar de oficio, vigilando el cumplimiento del mandato de la norma por parte de las empresas y/o organizaciones laborales.
- Actuar, por requerimiento de la víctima o de su representante, ante la denuncia de un episodio de acoso sexual o acoso psicológico.

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007 establece medidas para la **protección y tutela** de las víctimas en el caso de denuncia.

“Artículo 12. Tutela judicial efectiva.

- 1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.***
- 2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.***
- 3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo”.***

| | | | |
|---|---------------------------------|----------------------------|---|
| Título del documento PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE GÉNERO | Fecha de revisión 21/06/2023 | Elaborado por: DS LEGAL | Aprobado por: Comité de Dirección |
|---|---------------------------------|----------------------------|---|

12. REFERENCIAS NORMATIVAS

Normativa europea:

- El Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, firmado en Roma el 25.03.1957, artículo 119.
- El Código de conducta europeo sobre las medidas para combatir el acoso sexual.
- La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres respecto al acceso a la ocupación, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, párrafo 4t. del artículo 2.2.

Normativa española:

- La Constitución española tutela los derechos fundamentales (derecho a la integridad física, derecho a la intimidad personal, etc.):
 - El artículo 1.1 proclama que *España (...) propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.*
 - El artículo 9.2 dice que *corresponde a los poderes públicos promover las condiciones por tal que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos donde se integra sean reales y efectivos; remover los obstáculos que impidan o dificulten la plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.*
 - El artículo 14 afirma que *los españoles son iguales ante la ley, sin que prevalgan discriminaciones por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*
 - El artículo 18.1 expresa que se *garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.*
 - El artículo 35.1 enuncia que *todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo (...), sin que en ningún caso se pueda hacer discriminación por razón de sexo.*
 - El artículo 53.2 declara que cualquier *ciudadano puede reclamar la tutela de las libertades reconocidas en el artículo 14 (...) ante los tribunales ordinarios mediante un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumaridad.*
- El Código penal: el artículo 184 dice que *quién pidiese favores sexuales para si mismo o para un tercero valiéndose de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima algún daño relacionado con las expectativas que puede tener en el ámbito de esta relación, será castigado/a como autor de acoso sexual con la pena de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses.*

| | | | |
|---|---------------------------------|----------------------------|---|
| Título del documento PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE GÉNERO | Fecha de revisión 21/06/2023 | Elaborado por: DS LEGAL | Aprobado por: Comité de Dirección |
|---|---------------------------------|----------------------------|---|

- **El Estatuto de los trabajadores y las trabajadoras:**
 - El artículo 4.2.c, afirma que, *en la relación de trabajo, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a no ser discriminados para la ocupación, o una vez contratados, por razones de sexo...*
 - El mismo artículo 4.2.e, dice *que los trabajadores tienen derecho a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección ante ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.*
 - El artículo 96.11. califica como *infracción muy grave los actos del empresario contrarios al respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras.*
 - También, el artículo 96.14 sanciona *como infracción muy grave el acoso sexual, cuando tenga lugar en el ámbito que abarca las facultades de la dirección empresarial.*

- **La Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales:**
 - El artículo 2, establece que *el objetivo de la Ley es promover la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.*
 - El artículo 4 define *el riesgo laboral como la posibilidad que un trabajador o una trabajadora sufra un determinado daño derivado del trabajo.*

- **La Ley de infracciones y sanciones de orden social:**
 - El artículo 8.11, considera infracciones muy graves los actos del empresario contrarios al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores.
 - El artículo 8.13 califica, asimismo, de infracción muy grave el acoso sexual cuando tenga lugar *dentro del ámbito de alcance de las facultades de la dirección empresarial, sea cual sea su sujeto activo.*

- **Y, de medidas fiscales, administrativas y de orden social:**
 - El artículo 37 añade al artículo 96 del Estatuto de los trabajadores y trabajadoras un nuevo apartado 14, por el cual se considera infracción grave el *acoso sexual cuando se produzca en el ámbito que abarca las facultades de la dirección empresarial.*

- La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social establece medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo:
 - El artículo 37 modifica el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y trabajadoras, aprobado por el Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de manera que el artículo 4.2.e) queda redactado en los términos siguientes: *Al respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección ante ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual...*

| | | | |
|--|--|-----------------------------------|--|
| Título del documento PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE GÉNERO | Fecha de revisión 21/06/2023 | Elaborado por: DS LEGAL | Aprobado por: Comité de Dirección |
|--|--|-----------------------------------|--|

- **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**
 - **El Artículo 7.** Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - **El Artículo 9.** Indemnidad frente a represalias.
 - **El Artículo 10.** Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.
 - **El Artículo 12.** Tutela judicial efectiva.
 - **El Artículo 13.** Prueba.
 - **El Artículo 48.** Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.
 - **El Artículo 62.** Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

- **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (actualización de 2022).**

- **Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.**

- **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.**

- **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.**

Especial atención al Convenio C190:

El C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) entró en vigor el Mayo de 2023, y reseña un cambio sustancial en la legislación en la materia:

A efectos del presente Convenio:

- a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa 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, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
 - b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

| | | | |
|--|--|-----------------------------------|--|
| Título del documento PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE GÉNERO | Fecha de revisión 21/06/2023 | Elaborado por: DS LEGAL | Aprobado por: Comité de Dirección |
|--|--|-----------------------------------|--|

13. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **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.
- **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.
- **Discriminación directa por razón de sexo:** Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que en otra situación comparable.
- **Género:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan graves variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de la misma cultura.
- **Igualdad entre mujeres y hombres:** Ausencia real de barreras que limitan las oportunidades de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.
- **Sexo:** Características biológicas que distinguen al hombre de la mujer. Se refiere exclusivamente al ámbito de lo biológico y natural, a las diferencias biológicas entre personas, las que determinan la presencia del cromosoma X o Y en el cuerpo humano.

OTRAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN: CONCEPTOS

- **Discriminación laboral:** Es aquella que comprende el trato de inferioridad y maltrato a una persona, por motivos ajenos a la capacidad para desempeñarse en el ámbito laboral, usando como excusa motivos ajenos a la capacidad de realizar el trabajo que hace habitualmente la persona, motivos tales como la edad avanzada del trabajador, el sexo de la persona, el estado de la misma, la nacionalidad, la religión, el origen étnico, la situación económica del trabajador o trabajadora, el estatus legal en el que se encuentre el trabajador o trabajadora (como en las personas inmigrantes ilegales), la preferencia sexual, la pertenencia a un partido político o tendencia política.
- **Discriminación social:** Es aquella que se ejerce mediante un trato despectivo a una persona o grupo social.
- **Discriminación racial:** La discriminación racial es la que es ejercida en contra de aquellos que poseen características físicas diferentes a las de un grupo étnico-social diferente, suele ejercerse en contra de minorías étnicas o personas en particular que pertenecen a otra etnia e incluso a aquellas personas que cuentan con otra cultura o lengua a pesar de pertenecer a la misma etnia.

| | | | |
|--|--|---|--|
| <p align="center">Título del documento PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE GÉNERO</p> | <p align="center">Fecha de revisión 21/06/2023</p> | <p align="center">Elaborado por: DS LEGAL</p> | <p align="center">Aprobado por: Comité de Dirección</p> |
|--|--|---|--|

- **Discriminación por la edad:** Es aquella que se ejerce en contra de personas que tienen una edad avanzada o muy corta, menospreciándoles en sus capacidades físicas y mentales, para la realización de algunas tareas y labores.
- **Discriminación de género:** La discriminación de género es aquella en la que a una persona se le niega un servicio, una oportunidad, o el acceso a un determinado lugar, el acceso a la justicia, a la atención médica, de forma injustificada aludiendo solamente a su género.
- **Discriminación por tendencia sexual:** Es aquella que se presenta en contra de personas que tienen una tendencia sexual diferente a la de los demás, se presenta comúnmente por parte de personas heterosexuales en contra de personas atraídas sexualmente por personas del mismo sexo, es decir, en contra del homosexualismo masculino (gay) y homosexualismo femenino (lesbianismo).
- **Discriminación por error:** Situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.
- **Discriminación múltiple:** Situación en la que una persona lesbiana, gay, bisexual, transgénero o intersexual, por el hecho de pertenecer a otros grupos que también son objeto de discriminación, sufre formas agravadas y específicas de discriminación.
- **Orden de discriminar:** Cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género.
- **Victimización secundaria:** Maltrato adicional ejercido contra lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros o intersexuales que se encuentran en alguno de los supuestos de discriminación, acoso o represalia como consecuencia directa o indirecta de los déficits de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables, así como por las actuaciones de otras personas agentes implicadas.
- **Discriminación religiosa:** Es aquella que realizan algunas personas o grupos de personas, en contra de aquellas personas que no profesan la misma religión que ellos y ellas. Es decir, es la que ejercen personas o grupos en contra de quienes tienen una creencia religiosa distinta a la suya. Un ejemplo es la discriminación que ejercen algunos grupos religiosos mayoritarios en un país o región en contra de otros grupos religiosos.
- **Discriminación ideológica:** Es similar a la discriminación religiosa en cuanto a que se ejerce en contra de aquellas personas que tienen una creencia diferente, pero en este caso se trata de una creencia ideológica distinta.
- **Discriminación por nacionalidad o lugar de origen:** Es el tipo de discriminación que sufren aquellas personas que no son originarias del país o lugar en el que residen, por

| | | | |
|--|--|-----------------------------------|--|
| Título del documento PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE GÉNERO | Fecha de revisión 21/06/2023 | Elaborado por: DS LEGAL | Aprobado por: Comité de Dirección |
|--|--|-----------------------------------|--|

aquellos que nacieron en el país o tienen mayor antigüedad en él o en un lugar específico.

- **Discriminación por embarazo:** Es el tipo de discriminación que se ejerce en contra de las mujeres embarazadas en el trabajo, la escuela o en la sociedad en general.
- **Represalia discriminatoria:** Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está sometida o ha sido sometida.
- **Discriminación por disfuncionalidad:** Es el tipo de discriminación que sufren aquellas personas que poseen una disfuncionalidad física o mental, ya sea una disfuncionalidad congénita o causada por accidente, enfermedad o la edad, que les impida desarrollarse y desenvolverse de manera normal en el trabajo, en la escuela, en la sociedad o en la vida en general.
- **Discriminación por analfabetismo o nivel académico:** Es la discriminación que se realiza en contra de las personas que no saben leer o que poseen un nivel académico menor.
- **Violencia de género:** Este término hace referencia a la violencia específica contra las mujeres, utilizada como instrumento para mantener la discriminación, la desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. Comprende la violencia física, sexual y psicológica. las amenazas, la coacción, o la privación arbitraria de libertad, que ocurre en la vida pública o privada y cuyo principal factor de riesgo lo constituye el hecho de ser mujer.
- **Asedio por razón de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género:** Cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

| | | | |
|--|--|-----------------------------------|--|
| Título del documento PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE GÉNERO | Fecha de revisión 21/06/2023 | Elaborado por: DS LEGAL | Aprobado por: Comité de Dirección |
|--|--|-----------------------------------|--|

14. CONTROL DE VERSIONES

| Versión | Fecha | Cambios |
|---------|------------|--|
| - | - | Previas versiones, consultar con el departamento de Recursos Humanos. |
| V3 | 08/03/2021 | Se incorpora el abuso a menores. Páginas 8 y 15. Se extiende la normalización del documento. |
| V4 | 05/07/2021 | Cambios en el texto en abuso de menores (menor no acompañado). Páginas. 11 y 21 |
| V5 | 19/06/2023 | Cambios en el texto añadiendo la nueva legislación en todo el texto a nivel transversal, principalmente: Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. |
| | | |

| | | | |
|--|--|-----------------------------------|--|
| Título del documento PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE GÉNERO | Fecha de revisión 21/06/2023 | Elaborado por: DS LEGAL | Aprobado por: Comité de Dirección |
|--|--|-----------------------------------|--|

15. ANEXOS

- I. MODELO DE DENUNCIA FORMAL POR CONDUCTAS DE ACOSO: sexual o por razón de sexo.
- II. MODELO DE DENUNCIA FORMAL POR CONDUCTAS DE ACOSO PSICOLÓGICO O MOBBING.
- III. MODELO NOTIFICACIÓN DE DENUNCIA.
- IV. MODELO ENTREVISTA A PERSONA(S) DENUNCIANTE(S) POR CONDUCTA DE ACOSO.
- V. MODELO ENTREVISTA A LA PERSONA DENUNCIADA QUE SE ACUSA POR ACOSO.
- VI. MODELO ENTREVISTA A LA POSIBLE TESTIGO DE LA SITUACIÓN DE ACOSO.
- VII. MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD.
- VIII. MODELO INFORME DE CONCLUSIONES INVESTIGACIÓN.

Espacio reservado para el Registro de Entrada

Núm. de Expediente:

(Documento de uso interno. No lo publique ni haga difusión)

Formulario de denuncia interna. Protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de sexo³

Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos

DNI/NIE

Edad

Sexo: Mujer

Hombre

Domicilio del centro de trabajo

Puesto de trabajo

Teléfono de contacto

Correo electrónico

Datos de la persona que denuncia (persona afectada)

Nombre y apellidos

DNI/NIE

Edad

Sexo: Mujer

Hombre

Domicilio del centro de trabajo

Puesto de trabajo

Teléfono de contacto

Correo electrónico

³ En cualquier tratamiento de datos que se lleve a cabo durante la tramitación de esta denuncia debe respetarse el marco legal vigente en cuanto a la protección de datos de carácter personal.

Relato de los hechos⁴

(Concretar el motivo, posibles testigos, adjuntar documentación justificativa, si existe)

⁴ Si falta espacio, es necesario rellenar otra hoja y numerarla.

MODELO DE DENUNCIA ESCRITA: FASE INTERVENCIÓN FORMAL MOBBING

Fecha de la denuncia interna:

Referencia:

Mediación SI NO

La denuncia interna se realizará por escrito y se incorporará:

Persona que realiza la denuncia

| |
|-----------------------|
| Códigos alfanuméricos |
|-----------------------|

Persona presunta acosadora y cargo

| |
|-----------------------|
| Códigos alfanuméricos |
|-----------------------|

Detalles de los hechos que se consideran relevantes:

Descripción de los hechos, detalles, fechas, descripción de los comportamientos ofensivos, frecuencia, durante cuánto tiempo qué ha pasado, la respuesta generada, cuando ha pasado, lo ha presenciado alguien, has pedido apoyo a alguien de la Empresa.

| |
|--|
| |
|--|

Códigos alfanuméricos de las personas a testificar.

| |
|--|
| |
|--|

Descripción de los sentimientos que provoca esta situación a la persona denunciante.

| |
|--|
| |
|--|

NOTIFICACIÓN DE DENUNCIA

Comunicación dirigida a:

Nombre y Apellidos: _____ con DNI: _____

Por la presente y como persona instructora, definida en nuestro Protocolo de actuación y prevención de acoso laboral, sexual o de género, le notifico que hemos recibido una denuncia interna contra usted dentro de este marco. Por lo que se ha activado nuestro procedimiento interno de garantía correspondiente.

Con objeto de transmitirle el contenido y el objeto de la denuncia recibida (Referencia N.º:.....) le emplazamos para que pueda concurrir a una reunión que tendrá lugar en....., el día..... dede 20... a las.....horas.

Le informamos que su no comparecencia pudiera ser considerada como un acto de obstrucción en la investigación de los hechos.

Adjunto copia de nuestro actual “Protocolo de actuación y prevención de acoso laboral, sexual o de género” para su información y referencia.

En Madrid, a dede 20...

Fdo: (Nombre y puesto)

Recibí (Fecha y firma):

ENTREVISTA A PERSONA(S) DENUNCIANTE(S) POR CONDUCTA DE ACOSO

Pautas:

- Garantizar la confidencialidad de todo el proceso.
 - Justificar la necesidad de preguntar.
1. Cómo se siente en relación a los hechos ocurridos.
 2. Descripción detallada de los hechos.
 3. Relación entre la persona que solicita la intervención y la persona acusada de las conductas de acoso.
 4. Cuándo y cómo sucedió por primera vez.
 5. Reiteración de los hechos.
 6. Cuál ha sido el incidente más grave.
 7. Posibles testigos de la situación.
 8. Información sobre las actuaciones que se llevaran a cabo según el procedimiento.
 9. Pruebas o cualquier otra información u opinión que se quiera aportar.

ENTREVISTA A LA PERSONA DENUNCIADA QUE SE ACUSA POR ACOSO

Pautas:

- Informar a la persona de que se le acusa.
 - Asegurar la confidencialidad en todo el proceso.
 - Justificar la necesidad de preguntar.
1. Cómo se siente en relación a los hechos de los que se le acusa.
 2. Descripción detallada de su versión de los hechos (lugar, fechas, personas presentes, ...).
 3. Relación entre la persona que solicita la intervención y la persona acusada de las conductas de acoso.
 4. Información sobre las actuaciones que se llevaran a cabo según el procedimiento.
 5. Posibles testigos que pudieran aportar información sobre la situación de la que se le acusa.
 6. Pruebas o cualquier otra información u opinión que se quiera aportar.

MODELO ENTREVISTA A LA POSIBLE TESTIGO DE LA SITUACIÓN DE ACOSO

Pautas:

- Informar a la persona del motivo de la entrevista.
 - Asegurar la confidencialidad en todo el proceso.
 - Justificar la necesidad de preguntar.
 - Cualquier persona que pudiera estar afectada por relación de parentesco, afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que ponga en duda su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidada para formar parte en dicho proceso.
1. Descripción detallada de su versión de los hechos de los que ha sido testigo (lugar, fechas, personas presentes, ...).
 2. Tipo de relación que existe entre la persona que solicita la intervención y la persona acusada de las conductas de acoso.
 3. Información sobre las actuaciones que se llevaran a cabo según el procedimiento.
 4. Pruebas o cualquier otra información u opinión que se quiera aportar.

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Don/Doña, _____, mayor de edad, con NIF _____, habiendo sido designado por _____, para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de la denuncia por acoso laboral, sexual o por razón de sexo 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 laboral o por razón por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las solicitudes 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 informada/o por _____, de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____ a ___ de _____ de _____

Firmado _____

MODELO INFORME DE CONCLUSIONES INVESTIGACIÓN

N.º de Referencia:

Fecha de la denuncia:

1. DATOS DE LA DENUNCIA

- Datos de la víctima (Nombre y apellidos):

- Datos de la persona denunciante (Nombre y apellidos):

- Datos de la persona denunciada (Nombre y apellidos):

Descripción de los hechos denunciados:

2. DILIGENCIAS REALIZADAS (Detallar todas las actuaciones y pruebas realizadas, fechas, declaración de testigos, análisis pruebas documentales, etc.).

| |
|--|
| |
|--|

| |
|---|
| ¿Han sido preciso aplicar medidas cautelares? SI NO |
|---|

| |
|---------------------------------|
| En su caso, especificar cuáles: |
|---------------------------------|

3. CONCLUSIONES ALCANZADAS

- | | | | |
|-----------------------|-------------------------------------|---------|------------------|
| <input type="radio"/> | ¿Se ha podido verificar el acoso? | SI | NO |
| <input type="radio"/> | ¿Procede el archivo de la denuncia? | SI | NO |
| <input type="radio"/> | Tipo de acoso | Laboral | Sexual/De Género |
| <input type="radio"/> | Tipificación de falta | Grave | Muy grave |
| <input type="radio"/> | ¿Existen circunstancias agravantes? | SI | NO |
| <input type="radio"/> | Detallar, en su caso: | | |

- | | | | |
|-----------------------|---|----|----|
| <input type="radio"/> | ¿Procede establecimiento de medidas disciplinarias? | SI | NO |
| <input type="radio"/> | Propuestas de medidas disciplinarias, en su caso: | | |

- Otras aportaciones (si se precisan):

En Madrid, a dede 20...

Firma (Persona Instructora)

Fdo: