
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E
INTERVENCIÓN FRENTE AL
ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN
DE SEXO
Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA
LA LIBERTAD SEXUAL



**Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o
por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.**



ÍNDICE:

1. MARCO NORMATIVO APLICABLE	4
1.1. NORMATIVA NACIONAL	4
1.2. NORMATIVA EUROPEA	11
1.3. NORMATIVA INTERNACIONAL.....	13
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	15
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	17
4. DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL PROTOCOLO DE ACOSO ..	19
5. DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS	21
6. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	24
6.1. ACOSO SEXUAL.....	24
6.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	25
6.3. ACOSO POR RAZONES DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO	29
6.4. ACOSO EN EL ÁMBITO DIGITAL.....	32
6.5. ¿CÓMO DIFERENCIAMOS LOS TIPOS DE ACOSO?	33
7. OBJETIVOS	35
8. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE ACOSO	36
9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	39
9.1. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO	39
9.2. INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA QUEJA O DENUNCIA	41
9.3. PROCEDIMIENTO PREVIO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS O MEDIACIÓN.....	42



9.4. FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL.....	45
9.5. EXPEDIENTE INFORMATIVO O PROCEDIMIENTO FORMAL	47
9.6. LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO	49
9.6.1. SANCIONES.	50
9.6.2. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES	51
9.6.3. VIGILANCIA	51
10. SEGUIMIENTO	52
11. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES ENTRE VARIAS EMPRESAS EN CASOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS.	54
11.1. OBLIGACIONES DE LAS PARTES	55
11.2. PROCEDIMIENTO DE COORDINACIÓN ENTRE EMPRESAS	56
12. ANEXOS	59
12.1. ANEXO I. GUÍA PARA LA PERSONA QUE SE SIENTE ACOSADA .	59
12.2. ANEXO II. COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD	60
12.3. ANEXO III. COMUNICACIÓN DE ACOSO.	62
12.4. ANEXO IV. CONSTITUCIÓN ACTA DE COMISIÓN DE ACOSO.....	65



1. MARCO NORMATIVO APLICABLE

1.1. NORMATIVA NACIONAL

La **Constitución Española** en su Capítulo Segundo, sobre los Derechos y Libertades, reconoce que:

“Los españoles y españolas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (art. 14).

“Todos y todas tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra” (art. 15).

“Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen” (art. 18.1).

“Todos los españoles y españolas tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo” (art. 35.1).

- El **Código Penal** regula, en su artículo 184, el *delito de acoso sexual*, que se castiga con una pena de prisión de seis a doce meses o una multa de diez a quince meses. Para establecer el delito de acoso sexual se exige pretensión, existencia de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.

Asimismo, si para ello el autor se *prevalece de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica*, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un *mal relacionado con las legítimas expectativas* que aquella pueda tener en el ámbito de la



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

Por último, y muy importante, en este artículo se prevé la posible *responsabilidad de la empresa o personas jurídica* en los delitos de acoso sexual y por razón de sexo, con pena de multa de seis meses a dos años. Las personas jurídicas quedan *exentas* de esta responsabilidad solamente en el caso de que hayan adoptado y ejecutado con eficacia modelos de organización y gestión que incluyan medidas de vigilancia y control para prevenir los delitos de acoso.

- La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, especifica el significado tanto el *acoso sexual* como el *acoso por razón de sexo*, y establece la obligatoriedad de las empresas de 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, incluidos los cometidos en el ámbito digital*.
- La **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual**, tiene por objeto *la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales* (véase art. 1.1.), así como en base a lo anterior, se establece como finalidad *la adopción y puesta en práctica de políticas efectivas, globales y coordinadas entre las distintas administraciones públicas competentes, a nivel estatal y autonómico, que garanticen la sensibilización, prevención, detección y la sanción de las violencias sexuales, e incluyan todas las medidas de protección integral pertinentes que garanticen la respuesta integral especializada frente a todas las formas de violencia sexual, la atención integral inmediata y recuperación en todos los ámbitos en los que se desarrolla la vida de las mujeres, niñas, niños y adolescentes, en tanto víctimas principales de todas las formas de violencia sexual* (véase art. 1.2.).

Al amparo de este marco, cabe destacar siguiendo su **artículo 38** referente a los **Derechos laborales y de Seguridad Social**, que las trabajadoras víctimas de violencias



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

sexuales tendrán derecho a acogerse a las siguientes medidas sin perjuicio de la responsabilidad contraída por parte de empresa:

1. Las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán derecho, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, a la ***reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.***

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

2. Las víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a la ***protección por desempleo*** en los términos previstos en el texto refundido de la Ley de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad, siempre que el contrato se celebre con una persona desempleada, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia sexual que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo tendrán derecho a una ***bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.*** Cuando se produzca la reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad.

4. Las ***ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas*** cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencias sexuales que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral se les considerará en ***situación de cese temporal de la actividad***, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

Asimismo, la legislación incluye un artículo específicamente dirigido a la **prevención y sensibilización en el ámbito laboral de acuerdo a su artículo 12**. Concretamente, se establecen las siguientes medidas con **carácter general**:

1. 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***.



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

Asimismo, deberán arbitrar ***procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones*** que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, ***incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.***

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.***

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse 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. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Las ***empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.***

Las empresas ***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.

3. Las empresas que adecúen su estructura y normas de funcionamiento a lo establecido en esta ley orgánica serán reconocidas con el distintivo de ***«Empresas por una sociedad libre de violencia de género»***. Cabe valoración de la retirada de este distintivo cuando se den circunstancias que así lo justifiquen.

4. Por real decreto se determinará el procedimiento y las condiciones para la concesión, revisión periódica y retirada del distintivo al que se refiere el apartado anterior, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan.



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

- Del mismo modo, el **Estatuto de los Trabajadores**, especifica el *derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo* y establece como motivo de despido disciplinario el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Por último, según 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**, "*las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.*"

Acciones sancionadoras en el ámbito laboral

Según 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 (TRLISOS)**:

El **artículo 8** contempla como **infracciones muy graves**:

- 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.
- 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/la empresario/a, este/a no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

Y el **artículo 40 sanciona** las infracciones muy graves con **multa**, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.

Por su parte, el **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores** (TRET) prevé, en su **artículo 54**, el **despido disciplinario** como sanción por acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al/a empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa.

A modo ejemplificativo, se pueden proponer las siguientes medidas correctivas:

- a. Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- b. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T., que pueden consistir en:
 - el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
 - la suspensión de empleo y sueldo
 - la limitación temporal para ascender
 - el despido disciplinario

Además, la Dirección de la empresa deberá adoptar las medidas preventivas adecuadas para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes.

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

Según 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**, en su artículo 80 indica las sanciones y criterios de graduación respecto a las sanciones administrativas, siendo estos los siguientes:¹

- 1- Las **infracciones leves** serán sancionadas con apercibimiento o con multa de 200 a 2.000 euros.
2. Las **infracciones graves** serán sancionadas con multa de 2.001 a 10.000 euros.

1.2. NORMATIVA EUROPEA

- La **Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación**, concreta las

¹ Cabe recordar que la empresa no tiene potestad para imponer sanciones administrativas. No obstante, se considera pertinente contemplarlas en el protocolo. Para más información consultar artículo 80 de la Ley 4/2023.



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

denominaciones de “acoso” y “acoso sexual”, equiparando el término “acoso” al de “acoso por razón de sexo” contemplado en la normativa española.

Además, indica que: “El acoso y el acoso sexual son *contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación por razón de sexo* a efectos de la presente Directiva. Dichas formas de discriminación se producen no solo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción. Por consiguiente, se deben prohibir estas formas de discriminación y deben estar sujetas a sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias” (6).

“En este contexto, debe alentarse a los empresarios y a los responsables de la formación profesional a tomar medidas para combatir toda clase de discriminación por razón de sexo y, en particular, a tomar *medidas preventivas* contra el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo y en el acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales” (7).

- La **Directiva 2004/113/CE, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro**, reconoce que “La discriminación sexual y el acoso, incluido el sexual, también se producen en ámbitos ajenos al mercado de trabajo. Tal discriminación puede ser igualmente dañina y constituir un obstáculo a la integración plena y con éxito de hombres y mujeres en la vida económica y social” (9).

Ambas Directivas reconocen los actos de acoso como *discriminatorios*.

- **Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78/CE)** que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación. Concretamente, remarca como objeto de la misma, establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estado miembros se aplique el principio de igualdad de trato.



- Por último, el **Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica** (Convenio de Estambul), de 11 de mayo de 2011, indica, respecto al *acoso*, que “Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para tipificar como delito el hecho, cuando se cometa intencionadamente, de adoptar, en varias ocasiones, un comportamiento amenazador contra otra persona que lleve a ésta a temer por su seguridad” (art. 34).

Y respecto del *acoso sexual*: “Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que toda forma de comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, de carácter sexual, que tenga por objeto o resultado violar la dignidad de una persona, en particular cuando dicho comportamiento cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, sea castigado con sanciones penales u otro tipo de sanciones legales.” (art. 40)

1.3. NORMATIVA INTERNACIONAL

- **Convenio número 111 de la OIT**, sobre la discriminación (empleo y ocupación), que sienta las bases sobre lo que se considera *discriminación por sexo*.
- **Convenio número 190 sobre la violencia y el acoso** (no ratificado por España), que reconoce que “la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente” (Preámbulo).

Además, señala que las medidas contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo serán aplicables a las conductas que ocurran “*durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo*”:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

- b) en los lugares donde se paga al trabajador/a, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
 - c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
 - d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
 - e) en el alojamiento proporcionado por el empleador/a, y
 - f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo” (art. 3)
- **La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, que obliga a los Estados Partes a adoptar “todas las medidas apropiadas para eliminar la *discriminación contra la mujer en la esfera del empleo* a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos” (art. 11).
 - **La Plataforma de Acción de Beijing**: su eje de análisis F “Mujer y economía” hace alusión a los derechos de las mujeres en el mercado del trabajo.



2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

ALEM como corporación considera que el acoso, especialmente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como el acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, constituyen actos de violencia producidos en el espacio de trabajo que suponen una violación de los derechos fundamentales de integridad física y moral, dignidad, igualdad, libertad sexual y del derecho del trabajo y a la seguridad en el trabajo. Las mencionadas expresiones tienen su origen en relaciones de poder asimétricas y deben ser prevenidas, evitadas y cuando son producidas, tratadas con la finalidad de minimizar las consecuencias en la salud de la víctima. Para obtener la prevención y la correcta actuación ante el acoso ALEM se compromete a:

- Dar información y formar a toda la plantilla de la empresa sobre los contenidos del presente protocolo, así como garantizar una eficaz prevención concienciando sobre los valores de respeto a la dignidad.
- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo inculcando a todos los trabajadores y las trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
- Incorporar en el área de prevención de riesgos laborales y en la gestión de RR.HH. actuaciones preventivas y de control que eviten o disminuyan conductas de acoso.
- 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.
- Asegurar que toda investigación de los hechos sea confidencial. Proteger a las víctimas, personas que hayan denunciado los hechos o testigos, de posibles represalias. Ofrecer la ayuda necesaria a la víctima de acoso.
- Permitir que cualquier persona que sufra acoso, o tenga conocimiento de ello, pueda denunciar a través del canal específico establecido para ello y activar los mecanismos de actuación para una rápida resolución de la situación.



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

- Tomar medidas disciplinarias dependiendo de la gravedad de los hechos tanto para las personas culpables de acoso como para aquellas que hayan presentado denuncias falsas con mala fe.
- Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la empresa
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc., que contenga una visión LGTBifóbica o incite a la LGTBIfobia.
- Promover la sensibilización y ofrecer formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.



3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente protocolo **se establece** para todos los centros de trabajo de ALEM y será de aplicación para todas las personas que presten servicios en dichos centros, incluyendo al personal directivo, al personal contratado, al personal subcontratado, a personas puestas a disposición por empresas de trabajo temporal, personal en formación, en prácticas no laborales, voluntariado, etc.

Asimismo, este protocolo se aplicará durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga al trabajador/a, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador/a, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Con el objetivo de asegurar el cumplimiento del presente protocolo la empresa se encargará de informar a toda la plantilla y a las personas que trabajen en los centros de trabajo. La empresa también asume la obligación de facilitar tanto a la clientela como a las empresas de suministros el compromiso de la empresa contra el acoso, y a informar de la existencia del presente protocolo indicando la obligación de cumplimiento del mismo.

En cuanto a su **vigencia**, en el caso de que la empresa tenga Plan de Igualdad, tendrá la misma vigencia que el mismo, del que también formará parte, debiéndose revisar al final.



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

Si la empresa no dispone de Plan de Igualdad, el plazo de su vigencia será el determinado por la Representación Legal de las personas Trabajadoras (RLT), si existiera, y, en cualquier caso, no es recomendable que sea superior a 4 años, y se revisará en los siguientes supuestos:

- a) En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
- d) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual, así como por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.



4. DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL PROTOCOLO DE ACOSO

El presente protocolo de actuación en la prevención denuncia y tratamiento del acoso se pondrá a disposición de la totalidad de la plantilla a través de los canales de comunicación propios de la empresa.

El protocolo debe llegar a la totalidad de la plantilla, desarrollando recursos necesarios para que aquellas personas que tienen una relación laboral a través de ETT con la organización, o desempeñan las tareas de trabajo fuera del lugar de trabajo, reciban la información necesaria. En la difusión del protocolo se prestará especial atención al lenguaje verbal, las imágenes gráficas y los recursos audiovisuales utilizados con el objetivo de que sea presentado con un uso inclusivo del lenguaje.

Adicionalmente a la elaboración del presente protocolo, se realizará una formación de sensibilización inicial para toda la plantilla.

Además, una empresa que promueva la tolerancia cero ante el acoso sexual y/o por razón de sexo y/o el acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales debe:

- a)** Informar al personal de su organización de los procedimientos previstos para presentar quejas o denuncias frente a las situaciones de acoso
- b)** Informar de las conductas que se consideran acoso sexual, acoso por razón de sexo y el acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de las sanciones que acarrea en el ámbito de su organización.
- c)** Realizar acciones formativas periódicas, jornadas, campañas de sensibilización, etc., entre el personal de su organización que incluyan como contenido mínimo:
 - 1. Declaración de principios, definición de los tipos de violencias sexuales, del acoso sexual y por razón de sexo, así como las definiciones del acoso por razón de orientación



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales incluidas aquellas conductas realizadas en el ámbito digital.

2. Efectos que produce el en la persona acosada, en la organización y en la sociedad.
3. Identificación de las medidas reactivas y disciplinarias frente al acoso en la empresa.
4. Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, previsto en el protocolo de la empresa.

La representación de trabajadores y trabajadoras participará activamente en los cursos formativos que se organicen, así como en la promoción de los mismos entre el personal de la organización, incluyendo las conductas en el ámbito digital.

Las acciones formativas y/o de sensibilización en esta materia se realizarán, al menos, una vez al año y se dirigirán a la plantilla y especialmente a las personas que forman parte de la Comisión de Acoso, al personal directivo, mandos intermedios y representación legal de trabajadores y trabajadoras



5. DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS

1 RESPECTO. Se favorecerá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo con independencia del sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Se trasladará a todo el personal (al que se incorpore y a quien forme parte de la misma), los valores de igualdad de trato, dignidad, respeto y desarrollo libre de la personalidad. Queda prohibido utilizar expresiones o modos intimidatorios, insultantes o humillantes.

2 COMUNICACIÓN. Se prohíbe el aislamiento o disminución de la normal comunicación entre trabajadores y trabajadoras en función de su sexo, orientación, identidad y/o expresión sexual.

3 REPUTACIÓN. Se prohíbe mermar o desprestigiar la reputación personal o laboral de cualquier integrante de la empresa. Todo ello incluye difundir cotilleos, ridiculizar, rumorear despectivamente, denigrar, imitación de gestos, voces con burla, posturas, etc. No se permiten comentarios sobre la orientación sexual de personas de la empresa ni la realización de chistes o bromas sexistas.

4 CENSURA PRIVADA. Se realizarán de manera reservada todas aquellas comunicaciones tendentes a modificar conductas o llamadas de atención por el bajo, mal o inadecuado desempeño laboral. Toda recriminación se realizará sin ninguna otra presencia que la de su superior o superiores, o en su caso, de la persona afectada por la conducta de la persona reprendida, excepto por exigencia legal, por convenio colectivo o por causa de fuerza mayor.

5 ARBITRARIEDAD NULA. La asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva queda prohibida. Se prohíbe la asignación intencionada de exceso de trabajo que busque que la persona sea incapaz de realizarlo en su tiempo de trabajo, así como también la prohibición de trabajo o el vacío de funciones. Las tareas encargadas se acomodarán en la medida de lo posible a la experiencia y nivel profesional.



6 NEGATIVA A COMPORTAMIENTOS SEXUALES. Se prohíbe, ya sea mediante actos, gestos o palabras, cualquier actitud libidinosa. Aquí se incluye cualquier acto de insinuación, tocamientos ocasionales, roces intencionados, lenguajes obscenos ya sea oralmente, por fax, mail o cualquier otro soporte; así como expresiones sexistas que puedan crear un entorno laboral incómodo, humillante, degradante u ofensivo, debiéndose valorar la sensibilidad de la víctima, así como su posición y asertividad para exponer su rechazo.

7 REGALOS NO DESEADOS. No se acepta la realización de regalos o invitaciones no deseadas o aquellos que pudiesen provocar algún tipo de incomodidad al destinatario/a.

8 PREVENIR EL HOSTIGAMIENTO. Se prohíben actitudes de hostigamiento, directa o indirectamente, por razón de género, identidad de género y orientación sexual. Se prohíbe cualquier trato distintivo, especialmente a mujeres, a consecuencia de exposición por su parte de quejas, denuncias, demandas o reclamaciones que se destinan a impedir la discriminación por razón de sexo o a exigir el cumplimiento de forma efectiva del principio de igualdad de mujeres y hombres.

9 OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN. Se cuidará que toda la plantilla tenga similares oportunidades de formación y promoción laboral, cuando tengan igual situación de mérito, nivel y capacidad. Especialmente, se garantizará esta igualdad de oportunidades en promoción y formación, a quienes, asumiendo responsabilidades familiares, hayan disfrutado, estén disfrutando o hayan solicitado, cualquier medida de conciliación de vida laboral y familiar.

10 INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS. 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



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.



6. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

6.1. ACOSO SEXUAL

Según la Ley Orgánica 10/2022 de Garantía integral de la Libertad Sexual define el acoso sexual es *"cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo"*.

A pesar de que en primera instancia el acoso sexual pretende obtener beneficios sexuales, el objetivo que trasciende con este tipo de conductas es la expresión de poder de una persona sobre otra que por lo general suele ejercer el hombre sobre la mujer. El acoso sexual se considera como una falta muy grave y se puede manifestar de las siguientes formas.

Conductas constitutivas de acoso sexual (ejemplos):

- *Conductas verbales*: entre otras, supuestos de insinuaciones sexuales; proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contacto no deseado por redes sociales indeseado; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual, etc.
- *Conductas no verbales*: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o redes sociales de carácter ofensivo con claro contenido sexual.
- *Conductas físicas*: contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.
- *Acoso sexual quid pro quo*: chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al



empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia.

- *Acoso sexual ambiental*: la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes o comportamientos indeseados de naturaleza sexual.
- *Acoso sexual digital*: comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual (o *sexting*), donde la persona acosadora amenaza a la víctima con la difusión de contenido sexual íntimo si no cede a ciertos favores.

6.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La Ley Orgánica 3/2007 define el acoso por razón de sexo como *“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”*.

El acoso por razón de sexo tiene su origen en los estereotipos de género existentes en la sociedad, puede ser llevado a cabo de manera horizontal, es decir entre personal de idéntica categoría profesional o de manera vertical, de personal responsable o directivo a personal inferior jerárquico. El objetivo del acoso por razón de sexo es atentar contra personas de un sexo por el simple hecho de pertenecer al mismo, despreciando sus capacidades profesionales y personales.

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

- Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

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

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles que puedan producirse puntualmente en el trabajo pueden no ser, en sí mismas, constitutivas de acoso por razón de sexo si se producen de manera aislada y sin reiteración. Si bien, de detectarse este tipo de acciones hostiles, la empresa debe de actuar de forma contundente para atajarlas y prevenir su posible reiteración en el tiempo.

Cuando el motivo de estos comportamientos tiene que ver con las tareas reproductivas y/o de cuidados que tradicionalmente se les ha presumido a las mujeres a consecuencia de la discriminación social que históricamente han sufrido, el acoso, por sexista, y desde la discriminación social, será igualmente constitutivo de acoso por razón de sexo, independientemente de que la persona acosada sea hombre o mujer.



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

Este tipo de acoso puede constituir una falta grave o muy grave y se puede manifestar de las siguientes formas, siempre que se cumplan los criterios anteriores.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo (ejemplos):

- *Ataques con medidas organizativas:*

- 1) Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- 2) Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- 3) No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- 4) Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.

Cuando el entorno intimidatorio, degradante u ofensivo en los términos expuestos va destinado a una mujer solo por el hecho de serlo o por las situaciones que por motivos biológicos solo pueden ser protagonizados por mujeres, tales como el embarazo, la maternidad, o la lactancia natural, deberá hablarse de acoso por razón de sexo.

- 5) Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- 6) Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- 7) Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- 8) Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- 9) Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- 10) Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

- *Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:*

- 1) Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

- 2) Ignorar la presencia de la persona.
- 3) No dirigir la palabra a la persona.
- 4) Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
- 5) No permitir que la persona se exprese.
- 6) Evitar todo contacto visual con la persona.
- 7) Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

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

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

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

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



6.3. ACOSO POR RAZONES DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

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, define los siguientes términos como:

Orientación sexual: Atracción, física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser

- heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de distinto sexo.

- homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual

Algunas conductas constitutivas de acoso por razones de diversidad (ejemplos):

- **Heterosexismo (o heteronormatividad):** Se da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma a seguir es la heterosexualidad, es decir, que todo el mundo debe ser heterosexual. Esta situación provoca pensar que todo lo que no se heterosexual se “anormalmente diferente” y puede provocar rechazo o discriminación. Es una manera de violencia.
- **Homofobia:** Se refiere a la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres homosexuales, aunque también se incluye a las demás personas que integran la diversidad sexual, como es el caso de las personas bisexuales y transexuales. La homofobia en algunas personas adquiere extremos patológicos muy



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

radicales, incluso violentos, encuadrables con otros trastornos de la salud psíquica. Está ligada la homofobia con la cultura patriarcal dominante que, además, discrimina a las mujeres.

- **Lesbofobia:** aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación al lesbianismo o a las lesbianas, actitudes de rechazo, miedo irracional hacia las mujeres lesbianas.
- **Bifobia:** aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la bisexualidad o a las personas bisexuales. Transfobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la transexualidad o a las personas trans.
- **Intersexualfobia:** aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la intersexualidad o a las personas intersexuales.
- **Plumofobia:** aversión, odio, miedo, prejuicio y discriminación contra las personas con pluma o a tener pluma.
- **Monosexismo:** creer que todo el mundo es homosexual o heterosexual. Es una actitud bifóbica.

La LGTBIfobia es una actitud hostil que prohíbe la orientación sexual no heterosexual, la transexualidad y la intersexualidad como contraria, diferente, inferior, peor o anormal ya las personas que lo practican y / o lo son, como diferentes, malas, raras, enfermas, amorales o antinaturales. Hay diferentes grados de LGTBIfobia, que van desde una muy baja intensidad, como una actitud de indiferencia o negación de las personas LGTBI, hasta una alta agresividad, que se manifiesta en una violencia física y verbal.

- La LGTBIfobia puede ser ejercida individual o colectivamente, incluso existe la **LGTBIfobia institucional**, que puede ir desde leyes que no contemplan la igualdad hasta dictaminar leyes que castigan, persiguen o penalizan con la propia vida a personas LGTBI. El insulto, tanto directo o indirecto es la forma más común de manifestar LGTBIfobia. La injuria es un ultraje que cualquier persona LGTBI ha sufrido a lo largo de su vida: el insulto, el sentirse anormal, el sentirse rechazada o estigmatizada. Vamos a articular varias maneras de LGTBIfobia:



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

- **LGTBIfobia cognitiva:** es la creencia de que las personas LGBTI son antinaturales, amorales, pecaminosas y/o las hace inferiores y/o indeseables
- **LGTBIfobia afectiva:** son sentimientos de rechazo que afloran en determinadas personas al relacionarse (o imaginarse que se relacionan) con personas LGBTI. El rechazo suele ser al contacto físico, sentirse incómodos con personas LGBTI, o de muestras de afecto entre personas LGBTI. Son las personas que dicen “sentir asco” o “repulsión” hacia las personas LGBTI.
- **LGTBIfobia liberal:** Se permite la expresión de la diversidad sexual en el ámbito privado pero en ningún caso acepta que se haga en el espacio público.
- **LGTBIfobia conductual:** está en conexión con los comportamientos hacia las personas LGBTI. Este comportamiento se puede manifestar de muchas maneras, desde el grado más leve del chiste fácil hasta el más grave de la agresión física.

También se puede clasificar la LGTBIfobia de la siguiente manera:

- **LGTBIfobia externalizada:** es aquella en la que se dan conductas verbales y físicas (LGTBIfobia conductual), así como emocionales (LGTBIfobia afectiva) que pueden llevar a algún tipo de abuso hacia las personas LGBTI.
- **LGTBIfobia internalizada:** es la asimilación mediante la educación heterosexual de que las conductas de orientación sexual e identidad de género son negativas. Esta afecta tanto a las personas heterosexuales como las personas LGBTI, estas últimas pueden tener graves problemas de autoestima que lleva a una invisibilización personal.

La LGTBIfobia internalizada engloba las siguientes fobias: homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia, plumofobia y intersexualfobia.

En el ámbito del trabajo, se pueden dar otras formas de LGTBIfobia, como un despido por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género (aunque se intentará disimular), o la presión, mediante mobbing, a la trabajadora o al trabajador afectada para que sea ella o él quien termine abandonando la empresa, o el no acondicionar los espacios



públicos para que pueda tener intimidad una trabajadora o un trabajador trans, la publicación en los censo del centro de trabajo con la asignación a un determinado sexo, que en muchas ocasiones no aporte ninguna información de vital importancia.

6.4. ACOSO EN EL ÁMBITO DIGITAL

Con la presencia creciente y uso de las nuevas tecnologías de la información, cada vez existen más casos de acoso sexual y por razón de sexo a través del llamado acoso digital o ciberacoso.

Entre los diferentes tipos de acoso cibernético podemos encontrar:

- Acceder digitalmente al ordenador de una persona para controlar sus comunicaciones con terceras personas y movimientos on-line.
- Enviar mensajes ofensivos, groseros o insultantes, imágenes o vídeos denigrantes, virus informáticos y amenazas de daño o intimidaciones que provoquen que la persona tema por su seguridad, a través de Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.).
- Distribuir en Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.) una imagen o datos comprometidos de contenido sexual, ya sean reales o falsos. En ningún caso justifica la acción que la imagen o datos comprometidos hayan sido enviados voluntariamente.
- Hacer correr rumores o fotografías alteradas digitalmente en Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.).
- Engañar a una persona para que comparta y transmita secretos o información confidencial sobre sí misma u otra persona con el fin de promover rumores difamatorios.
- Dar de alta en un sitio web donde se puede estigmatizar o ridiculizar a una persona.



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

- Crear un perfil falso en nombre de una persona para, por ejemplo, realizar demandas u ofertas sexuales.
- Dar de alta el correo electrónico de una persona para convertirla en banco de spam, contactos con personas desconocidas, etc.
- Suplantar la personalidad mediante la entrada en una cuenta de correo electrónico o en una red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre ella o terceras personas, manipulando y usurpando su identidad.
- Divulgar por Internet registros con móviles en los que se intimida, agrede o persigue a una persona.
- Perseguir e intimidar a una persona en los espacios de Internet que frecuenta de manera habitual (redes sociales, blogs, fórums, chats en grupo, videojuegos, etc.).
- Presentarse con un perfil falso ante una persona con la finalidad de concertar un encuentro digital para llevar a término algún tipo de chantaje online.

6.5. ¿CÓMO DIFERENCIAMOS LOS TIPOS DE ACOSO?

Para distinguir entre **acoso sexual** y **acoso por razón de sexo** se establece que, mientras el acoso sexual implica un interés sexual por parte de la persona acosadora, el acoso por razón de sexo requiere situaciones organizacionales discriminatorias más dispares y no tiene por qué existir intencionalidad por parte de la persona acosadora, debiéndose habitualmente a creencias basadas en estereotipos y roles de género. A ambos aplicaría el **ciberacoso** o acoso por medios digitales.

El **acoso digital** se realiza necesariamente por medios tecnológicos y puede consistir en conductas de naturaleza sexual o no, aunque siempre se requiere que cause a la víctima una situación de hostigamiento, humillación o acoso, en este caso dentro del ámbito laboral.



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

El **acoso moral o psicológico** no debe ser confundido con el acoso sexual o el acoso por razón de sexo. Así, se entiende por acoso psicológico toda conducta, práctica o comportamiento realizada en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quien se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente a su entorno laboral.

El acoso psicológico puede **tener relación con una situación de diversidad sexual o machismo**, causando acoso por **razón de sexo, identidad sexual, expresión de género, orientación sexual**, etc. Entonces entraríamos en conductas constitutivas de estos tipos de acoso en concreto

Por otra parte, el acoso puede tener carácter **vertical** u **horizontal**:

Se habla de **acoso horizontal** cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en un mismo nivel jerárquico en la empresa.

Se habla de **acoso vertical** cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en distinto nivel jerárquico en la empresa. Pudiendo ser descendente o ascendente.

- *Vertical-Descendente*: cuando la persona agresora desempeñe un cargo superior al de la víctima.

- *Vertical-Ascendente*: cuando la persona agresora desempeñe un cargo inferior a la víctima. Habitualmente este acoso suele ser colectivo, es difícil que el acoso vertical-ascendente sea individual, aunque excepcionalmente pueda ocurrir.

Cuando la persona agresora desempeñe un cargo inferior a la víctima. Habitualmente este acoso suele ser colectivo, es difícil que el acoso vertical-ascendente sea individual, aunque excepcionalmente pueda ocurrir.

Si alguno de los tipos de acoso anteriores se realiza a través de **medios digitales o tecnológicos**, se valoraría la especificidad del acoso en el ámbito digital.



7. OBJETIVOS

Los objetivos a alcanzar con el presente protocolo pueden sistematizarse, entre otros, en:

- a)** Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual, por razón de sexo y/o el acoso contra las personas del colectivo LGTBI en todos los ámbitos y estamentos de la organización.
- b)** Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- c)** Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo y/o el acoso contra las personas del colectivo LGTBI en sus distintas modalidades, incluido el ámbito digital.
- d)** Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que permita a las víctimas de acoso sexual, por razón de sexo y/o el acoso contra las personas del colectivo LGTBI realizar una denuncia de la situación que está sufriendo.
- e)** Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso en aras a precisar si en la empresa se ha producido una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- f)** Sancionar, en su caso, a la persona agresora de acoso y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de acoso, de cualquiera de los anteriormente expuestos.
- g)** Apoyar a la persona que ha sufrido el acoso sexual y/o por razón de sexo para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.



8. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE ACOSO

Se constituye una Comisión de Acoso y de Seguimiento para casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales que estará formada por entre 3 y 5 personas, incluyendo, al menos, los siguientes cargos:

- Un/a representante legal de la plantilla.
- Una persona técnica en PRL o una persona técnica en igualdad
- Un/a representante de la empresa o de RRHH, que tenga capacidad de decisión dentro de la organización.

Cuando se inicie un procedimiento formal o informal la comisión de seguimiento del protocolo debe nombrar una comisión instructora compuesta por 2 persona que sean de esta misma comisión de seguimiento, una de la parte social y otra de la empresarial.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas. La Comisión de Acoso y de Seguimiento para casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo también podrá incluir al servicio de prevención de riesgos laborales y/o a la asesoría en igualdad de género que disponga la organización de forma externalizada o interna, según a las necesidades del caso en concreto.

La Comisión se formalizará mediante la aprobación de un acta de constitución que será firmada por todas las personas integrantes².

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

² Anexo IV



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

La Comisión tendrá una duración equivalente a la de la Comisión de Igualdad, o en todo caso de **cuatro años**. Las personas indicadas que forman esta Comisión de Acoso cumplirán de manera exhaustiva la **imparcialidad** respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la **recusación** de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta Comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la **contratación de una persona experta externa** que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento (durante la instrucción, esta Comisión pasará a llamarse **Comisión Instructora**).

Esta Comisión **se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborales** a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la Comisión se **investigará**, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente **confidencial**, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Por último, las **funciones** que corresponden de la Comisión de Investigación son las siguientes:

- Trabajar en la empresa para la prevención, información, sensibilización y formación sobre el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

- Recibir, investigar, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Cabe recalcar que, para esta tarea, la Comisión dispondrá de todos los medios que sean necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso.

- Presentar el informe de conclusiones de la investigación y de las propuestas de resolución a la Dirección de ALEM para que se lleven a cabo las actuaciones preceptivas.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso en todas las vertientes contempladas en este procedimiento.
- Garantizar la difusión de esta Comisión y de este protocolo a toda la plantilla de ALEM, así como a todo el personal de otras empresas que pueda estar prestando servicios en sus instalaciones.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo o del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Alaquàs Empresa Municipal, S.L. (Código 46101402012018).



9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

9.1. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO

Prevención y sensibilización del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.

Celeridad

El procedimiento se llevará a cabo con urgencia y se fijarán plazos máximos para la resolución de reclamaciones y denuncias.

Confidencialidad

Durante toda la tramitación del proceso se asegurará la confidencialidad. No se incluirán datos personales siendo estos sustituidos por códigos alfanuméricos en la documentación utilizada y se indicará a las personas que intervengan que intervengan en el proceso su obligación de guardar secreto.

Protección de la Intimidad

Se protegerá la intimidad de la persona que se siente acosada, así como de aquellas personas que intervengan en el proceso de investigación.

Protección de la dignidad de las personas

Se protegerá la dignidad de la persona que se siente acosada, así como de aquellas personas que intervengan en el proceso.

Seguridad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas

Además de seguir los principios referidos anteriormente y asegurarlos como garantías de las personas implicadas, se deberá incluir en el proceso a una persona representante social de la empresa y al servicio de prevención de riesgos laborales en el órgano creado para el desarrollo



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

de la investigación en casos de caso. Adicionalmente, se fomentará la presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

Indemnidad frente a represalias

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.

Principio de presunción de inocencia

Para la supuesta persona acosadora.

Garantía de derechos

Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

Investigación

Investigación exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, que se resolverá tras oír a las personas afectadas y garantizando la imparcialidad.

Actuación

Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.

Resarcimiento

Resarcimiento a la persona acosada y protección a su salud psicológica y física.

Perspectiva de Género

Enfoque de género y derechos humanos en todo el procedimiento.



9.2. INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA QUEJA O DENUNCIA

En **ALEM**, **Javier Barbel Cabrera, recursos humanos Alem** es la persona encargada de **gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia** que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de **ALEM** deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero **no podrán ser anónimas**. No obstante, **ALEM garantizará** la confidencialidad de las partes afectadas.

El canal de denuncia establecido para cada caso, al que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la Comisión de Acoso, que serán:

- Para casos de ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: la cuenta de correo electrónico...
- Para casos de ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES: la cuenta de correo electrónico

Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, **la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.**

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja o denuncia, la pondrá inmediatamente en conocimiento de la **Dirección** de la empresa y de las demás personas que integran la **Comisión de Acoso**.



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el **modelo (Anexo III)** que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual, por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales o por cualquier trabajadora o trabajador que tengan conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso será necesaria para el **inicio del procedimiento** en los términos que consta en el apartado siguiente.

9.3. PROCEDIMIENTO PREVIO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS O MEDIACIÓN

En el caso de que dos o más personas se hallen en conflicto, o que este sea detectado por una persona externa, se podrá utilizar el sistema de resolución de conflictos que propone la organización si, **de manera voluntaria**, las partes están de acuerdo.

IMPORTANTE: este procedimiento no podrá ser utilizado para casos de acoso sexual o por razón de sexo.



Infografía 1. Procedimiento de resolución de conflictos

Comunicación



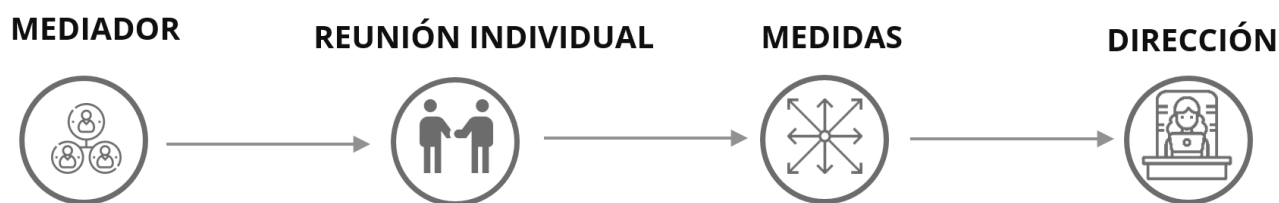
Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

La comunicación se realizará por medio del canal de denuncia especificado por la empresa en el apartado anterior.

La solicitud en este caso solamente puede ser realizada por cualquiera de las dos partes afectadas por el conflicto.

Análisis del caso

La persona designada por la Comisión de Acoso (instructora), que deberá de ser en todo caso ajena al conflicto y actuar de manera objetiva.



Infografía 2. Proceso de mediación

Este proceso se inicia con una **reunión voluntaria y aceptada por ambas partes**. En primer lugar, se realizará una **reunión individualizada** con cada una de las partes involucradas para conocer su versión de la situación o del conflicto. Posteriormente se realizará una **reunión conjunta** para que las partes traten de llegar a un acuerdo sobre qué medidas son las más adecuadas para resolver dicho conflicto.

La información de la que disponga la persona mediadora a través de las entrevistas debe ser **confidencial** y conservada en el más estricto secreto, es decir, no se podrá revelar ni a la otra parte ni a terceros, a excepción de que disponga de una autorización expresa.

Dicha persona **propondrá medidas** para solucionar el conflicto entre las personas implicadas. En el caso de que se acepten dichas medidas se procederá a la aplicación de estas y se dará por concluido el conflicto.



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

En el caso de **no aceptar las medidas** propuestas o si, al cabo de un tiempo, estas resultan insuficientes para resolver la situación se procederá a iniciar el procedimiento de denuncia formal si la persona afectada lo solicita o si la Comisión observa gravedad suficiente en el caso. Lo mismo sucederá en el caso de que alguna de las partes implicadas no desee acudir al procedimiento previo de resolución de conflictos o mediación.

Se entregará el acuerdo de mediación a cada una de las partes en el caso de que se haya llegado a un acuerdo, reservándose otro para que lo archive la empresa. Todas las partes involucradas (incluyendo la persona mediadora) deberán firmar dicho acuerdo.

Es absolutamente necesario recordar que **el proceso de mediación NUNCA se posibilitaría en casos de acoso sexual**, ya que esto supondría una reexposición de la víctima a su presunto agresor o agresora.



9.4. FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL

Esta fase es **potestativa** para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

IMPORTANTE: este procedimiento se puede utilizar en los casos de acoso sexual, acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, de manera que sustituiría a la mediación.

Recibida la queja o denuncia, la Comisión Instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una **duración máxima de siete días laborables** a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la Comisión Instructora. En ese plazo, la Comisión Instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será **urgente y confidencial**, protegiendo la **dignidad y la intimidad** de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada Comisión.

No obstante, lo anterior, la Comisión Instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y **pasar directamente a la tramitación del expediente informativo (procedimiento formal)**, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la Comisión Instructora.



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará **acta de la solución** adoptada en esta fase preliminar (con datos codificados) y se **informará a la Dirección de la empresa**.

Así mismo, se **informará** a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad (Comisión de Igualdad), quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

9.5. EXPEDIENTE INFORMATIVO O PROCEDIMIENTO FORMAL



En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La Comisión Instructora realizará una **investigación**³, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se proponga, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

³ La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se tendrá presunción de veracidad.



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión Instructora, la Dirección de **ALEM** adoptará las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la Dirección de **ALEM** separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima. A continuación, las y los testigos, y por último a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La Comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, **solicitar asesoramiento externo** en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la Comisión de resolución de conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la Comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la Comisión **levantará un acta** en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. Los datos de las personas implicadas estarán codificados en el acta.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la Comisión Instructora instará a la empresa (Dirección) a adoptar las **medidas sancionadoras** oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la Comisión Instructora de acoso instará igualmente a la Dirección de **ALEM** a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la Comisión Instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma **consensuada**, siempre que fuera posible y, en su defecto, **por mayoría simple**.

El procedimiento será **ágil, eficaz** y se protegerá, en todo caso, **la intimidad, confidencialidad y dignidad** de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencial y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborales. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la Comisión Instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros **tres días laborales más**.

9.6. LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

La Dirección de **ALEM** una vez recibidas las conclusiones de la Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborales, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la/s víctima/s, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad, a la representación legal de los trabajadores y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la Dirección de **ALEM** procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión Instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 1. Separa físicamente a la persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 2. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

9.6.1. SANCIONES.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. La suspensión de empleo y sueldo
3. La limitación temporal para ascender



4. El despido disciplinario

9.6.2. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como **circunstancias agravantes** las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y / o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.
- Que sea por orden de una tercera persona.
- Que sea en periodo de elecciones a la representación legal de la plantilla.

9.6.3. VIGILANCIA

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción de vínculo contractual, la Dirección de **ALEM** mantendrá un **deber activo de vigilancia** respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La Dirección de **ALEM** adoptará **las medidas preventivas** necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, **entre otras, las siguientes:**

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadoras
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

10. SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y **en un plazo no superior a treinta días naturales**, la Comisión Instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna **acta codificada** que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se ha implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se **remitirá** a la Dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

Corresponderá a la Comisión de Acoso instar a la compañía a realizar **auditorías internas** anuales, que verifiquen, circunstancias como, por ejemplo, las siguientes:

- La percepción de la plantilla acerca del clima laboral para identificar posibles factores de riesgo de situaciones de acoso.
- La formación/sensibilización anual obligatoria que se debe realizar a la plantilla, incluidos mandos intermedios y Dirección.
- La difusión efectiva del protocolo a las nuevas incorporaciones a la plantilla que se realicen durante el año, así como la accesibilidad a la documentación anexa.
- El seguimiento de la efectividad de las medidas que se hayan tomado en casos de acoso (si existieran), así como la satisfacción de la persona o personas afectadas.
- Cualquier otra función que se acuerde mediante acta de la Comisión de acoso.

Todo ello se reflejará en un **informe anual** que incluirá indicadores que demuestren el cumplimiento de las obligaciones anteriores, y documentación anexa. Dicho informe se trasladará a las autoridades competentes y se archivará dentro de la empresa durante un **periodo mínimo de 4 años**.



11. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES ENTRE VARIAS EMPRESAS EN CASOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS.

En el caso de que la empresa (**empresa principal**) ceda sus trabajadores y trabajadoras a otra empresa (**empresa usuaria**), o éstos/as tengan que trabajar en instalaciones pertenecientes a otra entidad jurídica, existe el riesgo de que el acoso se produzca fuera del ámbito físico competencial de la empresa principal, y por lo tanto debe existir un procedimiento de coordinación que permita a ambas entidades comunicarse entre ellas y activar sus correspondientes políticas contra el acoso.

Se consideran **medios de coordinación** cualesquiera de los siguientes (art. 11 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero):

- El intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes.
- La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.
- Las reuniones conjuntas de los Comités de igualdad/acoso concurrentes o, en su defecto, de los empresarios que carezcan de dichos comités con RRHH.
- La impartición de instrucciones.
- El establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de los riesgos de violencia sexual existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a las trabajadoras de las empresas concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación.
- La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes.
- La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.



11.1. OBLIGACIONES DE LAS PARTES

1. Obligaciones del empresario o empresaria titular del centro de trabajo (empresa usuaria)

- Informar a la empresa principal y al trabajador o trabajadora sobre los riesgos de violencia sexual que puedan afectar a los puestos de trabajo, y las medidas de prevención, por escrito.
- Proporcionar dicha información con carácter previo al inicio de las actividades.
- Proporcionar esta información cuando se ha producido un cambio en los riesgos propios del puesto de trabajo que sea relevante a efectos preventivos.
- Dar instrucciones a la empresa principal sobre las medidas preventivas en materia de acoso sexual de que disponga.
- Adoptar las medidas de prevención del acoso sexual de la empresa principal como propias respecto a los trabajadores y trabajadoras cedidas por ella.
- Designar a una persona o personas encargada/s de la coordinación.
- Que la persona/s encargada/s de la coordinación reúnan los requisitos exigidos (formación específica en igualdad y/o acoso sexual).
- Informar a su Comisión de Igualdad/Acoso o, en su defecto, el departamento de RRHH y RLT.

2. Obligaciones del empresario principal

- Exigir a la empresa usuaria, con anterioridad al inicio de las actividades, que acrediten por escrito las medidas de prevención de violencia sexual/acoso sexual
- Exigir a la empresa usuaria, con anterioridad al inicio de las actividades, que acrediten por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de información y formación



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

respecto de los trabajadores y trabajadoras que vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo.

- Dar instrucciones a la empresa principal sobre las medidas preventivas en materia de acoso sexual de que disponga.
- Dar instrucciones cuando se produzca un caso de acoso sexual.
- Designar a una persona o personas encargada/s de la coordinación.
- Que la persona/s encargada/s de la coordinación reúnan los requisitos exigidos (formación específica en igualdad y/o acoso sexual).
- Realizar las comprobaciones oportunas sobre el cumplimiento de las medidas de coordinación del resto de empresas usuarias.
- Informar a la Comisión de Igualdad/Acoso o, en su defecto, al departamento de RRHH y RLT.

11.2. PROCEDIMIENTO DE COORDINACIÓN ENTRE EMPRESAS

Participantes:

- Empresa usuaria (centro de trabajo)
- Empresa principal
- Trabajador/a víctima de acoso
- Testigos

Se favorecerá en todo momento una relación de confianza entre las partes a través de un adecuado flujo de información entre ellas.

El mando directo del trabajador o trabajadora cedida en su centro de trabajo (empresa usuaria) contará con formación adecuada en igualdad o acoso sexual. También será conocedor de la



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

empresa principal de la que proviene el trabajador o trabajadora cedida, así como de los datos de contacto de esta.

El trabajador o trabajadora cedida será conocedor del presente protocolo, y contará con los contactos directos a su empresa principal y empresa usuaria (y órgano/persona instructora externa, en el caso de que lo haya) que le corresponde, los cuales serán de fácil acceso en todo momento.

CANAL DE COMUNICACIÓN ENTRE EMPRESA USUARIA Y EMPRESA PRINCIPAL

La empresa usuaria y la empresa principal establecerán, **al inicio de la relación laboral**, el **canal o los canales** de transmisión de información, y designarán a las **personas encargadas de la coordinación** para ello.

Se recomienda elegir el medio que reduzca al máximo el tiempo de transmisión de la comunicación, y que permita dejar un registro de esta.

Las personas encargadas de la transmisión de la información contarán con **formación** en materia de igualdad o acoso sexual, estando familiarizadas con la terminología a emplear.

En aquellos casos en los que se produzca **un caso de acoso en el propio centro de trabajo** de la empresa usuaria, se seguirán los siguientes pasos:

TRABAJADOR O TRABAJADORA AFECTADA:

Una vez sufrido el acoso, si desea interponer queja o denuncia, comunicará lo sucedido al departamento de RRHH de la **empresa usuaria**, donde deberán facilitarle el documento del **Anexo III**, siendo conocedores del presente protocolo.



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

EMPRESA USUARIA:

El departamento de RRHH será conocedor del presente protocolo, siguiendo en todo momento los pasos que en él se indican para la resolución del caso y dándole la misma validez que al suyo propio.

La comunicación del **Anexo III** será enviada a la empresa principal del trabajador o trabajadora cedido/a a través del canal de comunicación establecido al inicio de la relación laboral. El envío se realizará dentro de las **48 horas** posteriores a su recepción.

La empresa usuaria deberá **mantener informada a la empresa principal** de todos los pasos que se realicen para resolver el caso, así como del informe de resolución final.

La empresa usuaria establecerá las **medidas sancionadoras** que se consideren convenientes según su Convenio colectivo o el Estatuto de los Trabajadores.

EMPRESA PRINCIPAL:

La empresa principal **recibirá la comunicación** de acoso por medio del Anexo III e informará al departamento de RRHH de la empresa usuaria de los pasos a seguir a continuación.

Llevará el **seguimiento** de todo el proceso de investigación del acoso realizado por parte de la empresa usuaria y **colaborará** en lo que se le solicite.

Recibirá el **informe de resolución** final del caso y adoptará las **medidas oportunas** respecto de los trabajadores y trabajadoras implicados que sean de su titularidad.

12. ANEXOS

12.1. ANEXO I. GUÍA PARA LA PERSONA QUE SE SIENTE ACOSADA

Guía breve para la persona que se siente acosada

¿QUÉ PUEDO HACER SI ME SIENTO ACOSADO/A?

A. Solicitar información:

- i. A mi organización sobre los procedimientos de actuación específicos.
- ii. A la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, quienes deben contribuir a la prevención del acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo.
- iii. Al servicio de información y asesoramiento del Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades.
- iv. Al servicio de información y asesoramiento de la Consejería correspondiente a la CCAA del centro de trabajo.
- v. Al servicio de información y asesoramiento para las personas LGTBI de la CCAA del centro de trabajo, si existe.

B. Iniciar el procedimiento establecido en la empresa, conforme a lo previsto en el procedimiento o protocolo para la prevención y tratamiento del acoso laboral, sexual y por razón de sexo que exista en mi organización.

C. Presentar una denuncia por delito, que nunca podrá ser anónima y podrá presentarse ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ante la Policía Nacional o Guardia Civil, o juzgado de guardia.

¿DÓNDE PUEDO RECIBIR INFORMACIÓN O ASISTENCIA ADICIONAL EN CASO DE SUFRIR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO?

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

C/ Condesa de Venadito nº 34, 28027 Madrid

juridico@inmujer.es

Teléfono: 914 528 500

Consultas genéricas: <https://www.inmujer.gob.es/elinstituto/contacto.do>



12.2. ANEXO II. COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Compromiso de confidencialidad

Don/Doña _____ habiendo sido designado por **ALEM** para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual/por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidades 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 sexual y/o acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por **ALEM** de la responsabilidad disciplinaria⁴ en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

⁴ **Convenio colectivo de trabajo de la empresa Alaqua Empresa Municipal, S.L. (Código 46101402012018)**

En cualquier caso, de manera subsidiaria, incumplir el compromiso de confidencialidad será considerado como falta grave, sancionable con multa de 10.001 hasta 30.000 euros (art. 63 de la Ley 2/2023).



**Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o
por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.**

Lugar:

Fecha:

Fdo.:



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

12.3. ANEXO III. COMUNICACIÓN DE ACOSO.

1. Personas que informa de los hechos

☐

Persona que ha sufrido el acoso

☐

Otras (especificar)

2. Datos de la persona que ha sufrido el acoso:

Nombre y apellidos:

DNI:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Tipo de contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

3. Datos de la persona denunciada:

Nombre y apellidos

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

4. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

5. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre, apellidos y puesto de trabajo:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuáles):

1. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso.....
.....(INDICAR EL TIPO DE ACOSO) frente a
.....
(IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) y se inicie el procedimiento previsto en el presente Protocolo.

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada



12.4. ANEXO IV. CONSTITUCIÓN ACTA DE COMISIÓN DE ACOSO POR RAZON DE SEXO Y ACOSO SEXUAL.

Acta de constitución de la Comisión de Acoso

En Alaquàs , a 20 de noviembre de 2023 a las 13:20 reunidas,

por una parte, la representación de la empresa

- D. José Francisco Planas García, 53.723.042-X, Recursos Humanos Alaquàs Empresa Municipal S.L.
- D. Javier Berbel Cabrera, 48.382.803-A, Recursos Humanos Alaquàs Empresa Municipal S.L.

por otra parte, la representación de las personas trabajadoras

- Dña. Inmaculada Culebras Serrano, 53.209.715-C, Auxiliar servicio de ayuda a domicilio.
- Dña. Amparo Muñoz Peñalver, 19.892.308-E Auxiliar servicio de ayuda a domicilio

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

- Dña. Milagros Córcles Forés, 53.200.681-W Recursos Humanos Ayuntamiento de Alaquàs.
- D. Javier Manzanas Arocas, 45.631.644-N, Técnico deportivo

En este acto, estando presentes todos los miembros que la integran, queda constituida la Comisión contra el Acoso sexual y Acoso por razón de sexo del ALEM, quien actuará de conformidad con el Protocolo aprobado por la Comisión de igualdad en fecha 20 de noviembre de 2023 y conforme a la legislación vigente en esta materia.

Seguidamente se realizan las siguientes PROPUESTAS:



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

1ª Que se difunda la existencia de esta Comisión a toda la plantilla de ALEM, así como a todo el personal de otras empresas que pueda estar prestando servicios en sus instalaciones, o al personal contratado a través de ETT.

2ª Que se haga llegar esta información por los medios que se consideren adecuados a: a) otras personas que desarrollan su trabajo en ALEM de manera externalizada (teletrabajo, personal autónomo, etc.); y b) otras empresas que contraten o colaboren con ALEM de manera habitual o puntual (ETT, servicio de prevención ajeno, etc.).

3ª Que esta Comisión se reúna una vez al año como mínimo.

Incompatibilidades

En caso de cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a) tuviera, en cuanto a cualquier persona integrante de la Comisión de Atención al Acoso, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad o que estuviera adscrito/a en el mismo departamento o área, el miembro del Comité afectado quedará automáticamente invalidado para formar parte de este procedimiento concreto y ser sustituido por la persona suplente previamente designada.

Si una persona integrante de la Comisión es denunciado/a o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

La incompatibilidad de una persona integrante de la Comisión para actuar en un procedimiento concreto puede ser alegada por ella misma, por cualquier otra persona integrante de la Comisión o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

En caso de discrepancia, la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad, oídas las partes, resolverá de acuerdo con su mejor criterio.

Funciones:

Por último, las funciones que corresponden de la Comisión de Investigación son las siguientes:

- Trabajar en la empresa para la prevención, información, sensibilización y formación sobre el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

- Recibir, investigar, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Cabe recalcar que, para esta tarea, la Comisión dispondrá de todos los medios que sean necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso.

- Presentar el informe de conclusiones de la investigación y de las propuestas de resolución a la Dirección de ALEM para que se lleven a cabo las actuaciones preceptivas.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso en todas las vertientes contempladas en este procedimiento.
- Garantizar la difusión de esta Comisión y de este protocolo a toda la plantilla de ALEM, así como a todo el personal de otras empresas que pueda estar prestando servicios en sus instalaciones.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

Formación

Es obligatorio que las personas que componen la Comisión dispongan de formación entorno a acoso sexual o por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión de Acoso, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Se aprueban por unanimidad de los asistentes las propuestas realizadas.

No habiendo otros asuntos que tratar, se cierra la sesión a las 13:27 horas del día arriba señalado, levantándose la presente acta.

Firma Representante empresa.

53723042-X.

Firma Representante empresa

48382803-A

Firma Representante de las
personas trabajadoras.

53209715C

19892308E