



# Protocolo de prevención y actuación

FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR  
RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN E  
IDENTIDAD SEXUAL O EXPRESIÓN  
DE GÉNERO EN INDESA 2010 SL

Oct. 2024

## Contenido

JUSTIFICACIÓN .....	3
DEFINICIÓN Y MARCO JURÍDICO .....	6
DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y POLÍTICA DE EMPRESA .....	11
OBJETIVOS.....	12
Objetivo general.....	12
Objetivos específicos.....	12
ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	13
CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO: TIPOS DE RESPONSABILIDADES.....	14
MEDIDAS DE PREVENCIÓN.....	17
INTERVENCIÓN .....	18
Tipos de procedimientos.....	19
Procedimiento Informal .....	19
Procedimiento formal .....	20
Fases del procedimiento formal.....	21
1º Fase: Iniciación del procedimiento.....	21
2º Fase: Inicio de la Fase de Investigación .....	23
3º Fase: Investigación.....	23
4ª Fase: Informe de conclusiones .....	25
Medidas cautelares: procedimiento extraordinario y urgente.....	26
Otras vías de denuncia .....	26
MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACION DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO LA EXISTENCIA DE ACOSO.....	26
Valoración .....	26
Seguimiento .....	27
CRITERIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.....	27
Criterios de actuación .....	27
Garantías del procedimiento.....	29
ANEXO I .....	31
ANEXO II .....	33
ANEXO III .....	34

## JUSTIFICACIÓN

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como el acoso y la violencia contra las personas LGTBQIA+, son expresiones de violencia que se pueden manifestar en el entorno laboral, y que constituyen algunas de las situaciones más devastadoras de la discriminación por razón de sexo y orientación e identidad sexual y expresión de género, a la vez que son una violación flagrante de otros derechos fundamentales consagrados en la Constitución española, tales como la dignidad (art. 10.1 CE), la igualdad de trato entre hombres y mujeres (art. 14 CE), la integridad física y moral (art. 15 CE), la intimidad, honor y la propia imagen (art. 18 CE) y, también, con carácter específico, una vulneración de otros derechos como el derecho al trabajo (35.1 CE) y a la seguridad y salud en el trabajo (art. 40.2 CE).

Además, son manifestaciones de las relaciones de poder, que guardan relación con los roles que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función de su sexo, género, orientación, identidad y expresión de género y que afectan de manera mayoritaria a las mujeres y al colectivo LGTBQIA+. Por todo ello, son conductas que hay que prevenir, evitar y que, cuando se producen, hay que detener y, en su caso, sancionar, para que no se produzcan consecuencias indeseadas para la salud de las víctimas.

Al adoptar el presente protocolo, INDESA 2010 se compromete a prevenir y a erradicar cualquier conducta constitutiva de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y el acoso y la violencia contra las personas LGTBQIA+ (acoso discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género), incluido el producido en el ámbito digital. INDESA 2010 responde así a las obligaciones resultantes de las normas internacionales, comunitarias y nacionales aplicables sobre la materia, tales como el Convenio no 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI); 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; el Anexo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6

de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Igualmente, al adoptar el presente protocolo, INDESA 2010 afirma tajantemente que no tolerará esta tipología de violencias en el entorno laboral, comprometiéndose a regular, por medio del presente Protocolo, un procedimiento de actuación para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como sobre el acoso y la violencia sobre las personas LGTBQIA+ que se aplique con las debidas garantías, así como la formación e información necesarias para prevenir cualquiera de las conductas mencionadas a través de la implantación de cuantas medidas sean necesarias y la difusión de buenas prácticas.

En el caso de INDESA 2010, como Centro Especial de Empleo con alta representación entre su plantilla de personas con discapacidad, (tal y como se recoge en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en su artículo 43.2 "La plantilla de los centros especiales de empleo estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquella"), se presenta como imprescindible la elaboración del protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la organización. En INDESA 2010, las personas con discapacidad suponen el 91% de la plantilla total<sup>1</sup>, con la siguiente distribución atendiendo al tipo de discapacidad:

- **Sensorial<sup>2</sup>:** Consiste en el deterioro o falta de la función sensorial de oír y/o ver.
- **Física:** Se ve afectado algún aspecto del funcionamiento físico de una persona, por lo general su movilidad, destreza o resistencia.

---

<sup>2</sup> Definiciones extraídas de: Zuasti, F. (2015) ¿Qué es la discapacidad y qué tipos de discapacidad existen? Disponible en: <https://www.tododisca.com/que-es-discapacidad/#fisica>

- **Intelectual<sup>3</sup>**: Según lo propuesto por la AAIDD (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities), se adopta el término Discapacidad Intelectual (DI) que se define como: «Una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa que se manifiesta en habilidades adaptativas conceptuales, sociales, y prácticas».

Este perfil tan concreto implica una mayor especificidad a la hora de elaborar el procedimiento de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, ya que cada una de las fases deben adaptarse a las características de la plantilla. Por ello, la empresa se compromete a ofrecer a las personas trabajadoras un soporte de comprensión fácil (lectura fácil o audio resumen) para que puedan obtener toda la información necesaria. Además, los plazos del procedimiento se adaptarán al nivel de comprensión de las partes, pudiendo alargarse éstos si fuera necesario.

---

<sup>3</sup>Artículo 1.5 del Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad.

## DEFINICIÓN Y MARCO JURÍDICO

El presente protocolo se encuadra y sustenta en la legislación vigente en materia laboral y de igualdad de derechos entre mujeres y hombres.

**El Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, de 2019, de la Organización Internacional del Trabajo**, insta a sus miembros a “*respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso*”.

**El artículo 1. a)**, define el acoso como la expresión «*violencia y acoso*», en el ámbito laboral, una serie de conductas y prácticas inaceptables, o una serie de amenazas de tales conductas y prácticas, que se manifiestan de forma aislada o reiterada, y que causan o pueden causar daño físico, psicológico, sexual o económico y que incluyen violencia y acoso por razón de género.

Siguiendo la definición que nos da **El Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de 2019 de la OIT**, el presente protocolo recoge como acoso moral aquellas conductas de carácter físico o verbal que crean un ambiente laboral humillante e incómodo. El acoso moral vulnera derechos fundamentales como el derecho a la dignidad, la integridad física y psicológica y el derecho a la seguridad y salud laboral.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son también tipos de acoso moral, pero que subyace bajo sus conductas connotaciones sexuales en el caso del acoso sexual y desigualdades de género en el acoso por razón de sexo.

**La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo, que tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación**, considera discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, instando a tomar medidas para su erradicación.

A nivel estatal, **La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres (LOIMH)**, que impone a los agentes sociales la obligación de luchar contra el acoso sexual y por razón de sexo, de establecer procedimientos específicos para la prevención y actuación, sensibilizando y formando a las personas de la empresa, y de tenerlos en cuenta en la prevención de riesgos laborales.

En su artículo 7.1, define el **acoso sexual** como “*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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*”.

Asimismo, en su artículo 7.2, define **el acoso por razón de sexo** como “*cualquier comportamiento relacionado con el sexo, con la orientación afectivo-sexual o la identidad de género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*”.

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**, cuyo objeto es desarrollar y garantizar sus derechos erradicando las situaciones de discriminación para asegurar que en España se puedan vivir con plena libertad la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

Parte de la relevancia de su aprobación radica en **prever medidas que garanticen y promuevan el derecho a la igualdad real y efectiva** de las personas LGTBI, entre otros ámbitos, **en la empresa**. En este sentido, y desde un punto de vista eminentemente laboral, tanto el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, como los artículos 4.2.c), 4.2.e) y 17 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, protegen específicamente el derecho de las personas trabajadoras –y, entre ellas, las LGTBI– a no sufrir discriminaciones ni violencias.

En este sentido se aprueba el **Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación**

**de las personas LGTBI en las empresas**, que desarrolla un conjunto planificado de medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, con directrices específicas para los protocolos de prevención y actuación en su Anexo II.

La **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, establece el ámbito de aplicación subjetivo en su artículo 2, determinado que *“Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

Asimismo, el Artículo 3 trata el ámbito de aplicación objetivo, siendo el primero de ellos *“a) Empleo, por cuenta ajena y por cuenta propia, que comprende el acceso, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo.”*

También conviene subrayar que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. En ese sentido, las organizaciones están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores, tal y como establece el Artículo 14 de la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**. Y, en este sentido, del **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores** reconoce, en su Artículo 4, el derecho de todas las personas a no ser discriminadas ni directa ni indirectamente para el empleo o, una vez empleadas, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Del mismo, trata el derecho de todas las personas a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laboral, así como 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 en cuanto a las personas trabajadoras que llevan a cabo el acoso sexual o por razón de sexo, conviene recordar que ambos tipos de acosos constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien los comete, tal y como determinada el Artículo 54 del mismo texto.

Además, es esta materia no podemos olvidar la **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral a la libertad sexual**, que pretende impulsar la prevención de las violencias sexuales y garantizar los derechos de todas las víctimas, poniendo las bases para la eliminación de los obstáculos que algunas encuentran por diversos factores de discriminación.

En este sentido, modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal y amplía los delitos de los que pueden ser penalmente responsables las empresas y organizaciones. Entre estas modificaciones se encuentran las siguientes:

- El llamado acoso sexual también pasa a ser un delito susceptible de ser cometido por una persona jurídica (El artículo 184 del CP).
- El tipo penal que enmarcaba ya el artículo 197 del CP, que consistía en revelar sin autorización imágenes o grabaciones que pudieran menoscabar gravemente la intimidad, queda ahora ampliado mediante la inclusión de un nuevo párrafo que también sanciona a las empresas y organizaciones que, recibiendo tales imágenes, las difundan, revelen o cedan a terceros sin el consentimiento de la persona afectada.

Las empresas están obligadas a:

- Promover las condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

- Arbitrar procedimientos específicos para su prevención y el protocolo de actuación en caso de denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.
- Promover la sensibilización y ofrecer formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.
- Establecer medidas, junto con la representación legal de las personas trabajadoras para
- Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales, así como formar e informar de ello a las personas trabajadoras.
- Integrar la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo.
- Los derechos en el ámbito laboral de las personas trabajadoras víctimas de violencia sexual serán los mismos que tienen las víctimas de violencia de género.

Además, el presente protocolo recogerá el **acoso ambiental** como actitudes insultantes, humillantes, intimidatorias y degradantes basadas en creencias estereotipadas sobre colectivos vulnerabilizados que crean un entorno hostil. Este tipo de conductas engloba un amplio rango de comportamientos, tanto verbales como no verbales, que generan un clima y un ambiente de desigualdad.

El acoso ambiental puede consistir en: chistes y bromas ofensivos, miradas o gestos incómodos, o ridiculización en público, entre otras conductas.

Con todo ello, el **objeto** de este protocolo es establecer la manera de prevenir, atender, gestionar y acompañar las posibles situaciones y vivencias de acoso sexual y/o por razón de sexo que se produzcan en las relaciones laborales o por motivo laboral entre o hacia la plantilla de INDESA 2010 y que generen malestar, incomodidad y sufrimiento en las personas que forman parte de esta, con el objetivo de garantizar un espacio seguro para todas y posibilitar una convivencia respetuosa y satisfactoria.

## DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y POLÍTICA DE EMPRESA

INDESA 2010 SL se posiciona desde la tolerancia cero ante cualquier conducta constitutiva de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso y violencia hacia las personas LGTBQIA+ que pudiera darse en su organización. Con la firma del presente protocolo, quiere subrayar su fuerte compromiso con la prevención y la actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones.

De esta forma se establecen los siguientes principios:

- INDESA 2010 SL declara intolerable y rechaza con contundencia cualquier tipo de acoso y violencia en el trabajo por lo que queda expresamente prohibida cualquier conducta o actuación que pudiera considerarse como tal.
- Cada integrante de la plantilla tiene derecho a:
  - Un ambiente de trabajo libre de acoso, violencia e intimidación, y contar con el apoyo y la ayuda necesarias ante situaciones de acoso o de posible acoso, siendo responsabilidad de la empresa establecer tanto las medidas disciplinarias oportunas como las que se consideren necesarias para evitar que dicha situación se repita.
  - La tramitación de la denuncia en el menor tiempo posible, respetando en todo el proceso la intimidad y confidencialidad de la víctima, manteniendo por parte de la empresa los principios de objetividad y neutralidad.

Este compromiso supone, como ya se ha apuntado, la voluntad expresa de actuar en consecuencia tanto en la prevención del acoso y la violencia (sensibilización e información acerca de aquellos comportamientos no tolerados por la organización) como en la difusión de buenas prácticas e implantación de todas las medidas que se consideren necesarias para gestionar y resolver las denuncias que se pudieran presentar.

Para todo ello:

- La organización se compromete a dar a conocer la existencia del presente protocolo, señalando la obligatoriedad de su estricto cumplimiento. Se facilitará a la plantilla mediante un soporte de comprensión fácil, adaptado al nivel cognitivo de la misma.

- La empresa se compromete a poner todos los instrumentos necesarios para prevenir posibles situaciones de acoso y violencia, así como para poner en marcha de la manera más eficaz posible los procedimientos necesarios en caso de que se den este tipo de situaciones mediante:
  - Una declaración en la que se indique expresamente que no se tolerará ningún acto de acoso o violencia sexual y/o por razón de sexo, género, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
  - El apoyo a todas las medidas de prevención que se decidan.
  - La asignación de responsabilidades y funciones en la prevención del acoso y la violencia.
  - La elaboración de un procedimiento de intervención.
  - La formación a toda la plantilla
  - El apoyo a las personas afectadas.
  - El ofrecimiento de garantías de confidencialidad.

## OBJETIVOS

### Objetivo general

Dotar a INDESA 2010 SL de una herramienta actualizada que favorezca la cultura organizacional libre de acoso y de violencia, garantizando un ambiente de trabajo seguro.

### Objetivos específicos

- Profundizar en la identificación y conciencia del personal de INDESA 2010 SL sobre el acoso sexual y/o por razón de sexo, así como el acoso y la violencia contra las personas LGTBIQA+, facilitando el que todas las personas que conforman la organización puedan identificar conductas que puedan ser consideradas como tal.
- Revalidar la política de prevención frente al acoso y la violencia.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplicará a:

- Personas trabajadoras, personal directivo y personal en prácticas (pasantes y/o becarios) de INDESA 2010 S.L.
- Personal de otras empresas que trabajen en las instalaciones de la entidad, personas coordinadoras, capataces, etc.,
- Personal afecto a contratatas o subcontratatas y/o puesto a disposición por las ETTs,
- Personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa,
- Cualquier persona que preste servicios de carácter temporal o visite las instalaciones que pueda verse afectada por alguna de las circunstancias recogidas en el presente protocolo,
- Clientela en su relación con la Entidad.

En relación al personal que no tiene una relación laboral directa con la organización, en el caso de que sea esta quien ejerza el acoso y/o la violencia, INDESA 2010 se pondrá en contacto con la empresa competente con el fin de que asuma la solución del problema, y en su caso, tras la investigación pertinente, sancione a la persona responsable; en caso de no hacerlo, la relación que una a ambas entidades podrá extinguirse unilateralmente.

En el caso de que la situación de acoso y/o violencia se dé entre una persona trabajadora de INDESA y otra que no lo sea, y por lo tanto fuera del ámbito de competencia para el establecimiento de una sanción, se tendrá que llevar a cabo la coordinación de protocolos para poder realizar la investigación pertinente. En caso de que la situación de acoso y/o violencia se dé en las instalaciones de INDESA, la investigación se llevará a cabo siguiendo el procedimiento establecido en este protocolo. La otra organización estará informada de todos los pasos que se lleven a cabo y será quien tenga relación con su persona trabajadora. La Dirección Jurídica y Administrativa remitirá el informe a la otra parte, siendo éste vinculante. En caso de que la organización no atienda a lo establecido en el informe INDESA deberá tomar las medidas oportunas.

El protocolo será de aplicación a cualquier situación de acoso sexual y/o por razón de sexo y ante cualquier caso de acoso y violencia ejercidas contra las personas LGTBIQA+ que se produzca durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, es decir:

- en el *lugar* de trabajo;
- en los *desplazamientos*, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- en el marco de las *comunicaciones* que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de las nuevas tecnologías de comunicación (ciberacoso).

## CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO: TIPOS DE RESPONSABILIDADES

El acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, tiene diferentes formas en función de quienes son los sujetos implicados:

- Acoso vertical: Es el acoso que se da entre personas con diferente rango jerárquico.
  - Acoso ascendente. Desde una posición jerárquica inferior hacia una superior. En este caso la persona que ejerce el acoso, en principio, no tiene poder de decisión sobre las condiciones laborales de la víctima.
  - Acoso descendente. De una posición jerárquico superior hacia una posición inferior. En este caso, en principio, la persona que ejerce el acoso tiene poder sobre la toma de decisión en relación a las condiciones laborales de la víctima.
- Acoso horizontal: Es el acoso que se da entre personas con mismo rango jerárquico.
- Acoso Ambiental: Son aquellas conductas que crean un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo.

Es importante tener en cuenta que en una situación de acoso siempre se ejerce un poder de superioridad sobre la persona que se está acosando. Sin embargo, ese poder no tiene por qué devenir de un rango jerárquico. Hablamos de relaciones asimétricas por los motivos o factores que sean como, por ejemplo: la edad, la experiencia, el género, la raza, la capacidad intelectual, etc.

A continuación, se verán las definiciones y las conductas asimiladas a los tipos de acoso sexual y por razón de sexo:

### **ACOSO SEXUAL**

Es acoso sexual “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.1 LOI).

El acoso sexual puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos. La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra, habitualmente del hombre sobre la mujer, perpetuando, de esta forma, las estructuras de poder que existen todavía en nuestra sociedad.

En anexo III se exponen algunas **EJEMPLOS** de conductas constitutivas de acoso sexual a modo orientativo

### **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL O EXPRESIÓN DE GÉNERO**

“Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo” (art. 3 de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI), por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

“Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.2 LOI).

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

En anexo III se exponen algunas **EJEMPLOS** de conductas o comportamientos rechazables que pueden constituir conductas de acoso por razón de sexo.

La empresa siempre debe actuar contra ese tipo de acciones hostiles aisladas de forma contundente para prevenir su reiteración y eliminar su práctica. También se consideran acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, orientación e identidad sexual o expresión de género cuando los citados comportamientos se produzcan en el ámbito digital, debiendo atenderse especialmente al uso de datos personales en conductas constitutivas de acoso (ciberacoso o acoso digital). Es decir, este protocolo también se aplica a aquellas conductas que se produzcan utilizando las tecnologías de la información, ya sea internet, el teléfono móvil y/o redes sociales...

En este sentido, y a **título ejemplificativo**, se recogen en anexo III supuestos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, orientación e identidad sexual o expresión de género.



## MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Siguiendo los principios de la acción preventiva que se recogen en el art. 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la actuación preventiva frente al acoso y la violencia en INDESA 2010 SL debe plantearse a dos niveles:

- Por un lado, es necesario un adecuado **diseño de la organización del trabajo**, tal y como se recomienda para la prevención de los riesgos psicosociales, en general. Diseño que debe ser complementado con un adecuado sistema de evaluación y control de dichos riesgos psicosociales. Esta organización del trabajo requiere de:
  - Respetar los criterios establecidos por la Ergonomía y la Psicología adecuados para el trabajo.
  - Diseñar y aplicar una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales. El Servicio de Prevención Mancomunado, será el encargado de proponer y promover las acciones preventivas que correspondan en cada caso. Acciones que serán asumidas y ejecutadas, siempre que resulte posible, por INDESA 2010 SL.
- Por otro lado, **sensibilizar a todo el personal** acerca de cuáles son, cómo pueden detectarse y cómo pueden manifestarse los diferentes tipos o conductas constitutivas de acoso y violencia, así como las correspondientes sanciones que estas conductas acarreen.

Para ello, y con la colaboración del Servicio de Prevención Mancomunado, y con el visto bueno de los delegados de prevención, se promoverán y llevarán a cabo programas específicos dirigidos a:

- Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos.
  - Encuesta de clima laboral en los departamentos cada 3 años donde se incluyan preguntas dirigidas a detectar situaciones de acoso y violencia.
  - Entrevistas individuales: Realizados por unidades de apoyo externas al área, con el fin de que sean personas imparciales en el caso concreto.

- Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen. Asimismo, garantizar la formación de las personas involucradas en la resolución de estas situaciones.
- Integrar en la formación continua de los mandos una definición clara de conductas "obligatorias" y de conductas "prohibidas", tanto en su propia función de mando como en la conducta del personal a su cargo.
- Organizar actividades formativas específicas para responsables de la prevención y gestión de los casos de acoso, por un lado, y para representantes sindicales, por otro, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida por INDESA 2010 SL en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso y la violencia en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.
- Integrar los códigos éticos y los compromisos de INDESA 2010 SL, de forma transversal, en toda la formación continua.
- Difundir información a través del tablón de anuncios y la intranet de INDESA 2010 SL. Publicidad y difusión de este Protocolo, a través de su publicación en la misma, en los soportes necesarios para el entendimiento y la accesibilidad de todas las personas trabajadoras.
- Entrega del presente Protocolo a las personas que empiecen a prestar servicios en INDESA 2010 SL, adaptada a sus capacidades, junto a la información de prevención de riesgos y seguridad.
- Información preventiva y formación a toda la plantilla acerca de las conductas que puedan ser consideradas como acoso y violencia.

## INTERVENCIÓN

En primer lugar, adelantarse que todas las actuaciones que se lleven a cabo deben de regirse por los siguientes principios, que serán posteriormente ampliados en el punto *Garantías del procedimiento*:

- Derecho a la intimidad.
- Confidencialidad.

- Objetividad, imparcialidad y análisis exhaustivo de los hechos.
- Prioridad y urgencia en la tramitación.
- Prohibición expresa de las represalias y protección ante ellas en su caso.
- Actuaciones disciplinarias ante denuncias falsas y malintencionadas.

### **Tipos de procedimientos**

La organización por medio de las siguientes vías dará cauce a las situaciones de acoso y violencia, ofreciendo tanto medidas de reparación a la víctima<sup>4</sup> como medidas sancionadoras a la persona que está ejerciendo el acoso.

Cualquier persona que forme parte del personal de INDESA 2010 SL puede dar aviso a la Asesoría Confidencial de un posible caso de acoso y/o violencia del que tenga conocimiento. En el caso de las personas con discapacidad, además, también podrán informar de una situación de acoso sus familiares y allegados.

Los miembros que componen la Asesoría Confidencial se recogen en el **Anexo II**.

### Procedimiento Informal

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente en aquellos casos en los que las conductas descritas revistan carácter leve.

Y ello así, porque en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento y las posibles consecuencias que pueden acarrear, es suficiente para que se solucione el problema.

No es un paso obligatorio ya que, como se verá más adelante, puede iniciarse directamente el procedimiento formal atendiendo a la gravedad del hecho.

---

<sup>4</sup> En cada caso se adoptarán las medidas necesarias. También se informará de los recursos disponibles en los servicios sociales correspondientes al domicilio de la víctima.

El proceso se inicia con el conocimiento, por comunicación de la víctima o cualquier persona que haya tenido constancia de la situación de acoso, o detección de la situación de acoso por parte de la empresa sin que medie comunicación.

La queja/comunicación de la situación de acoso se realizará ante la Asesoría Confidencial o, por cercanía a las personas trabajadoras, ante la persona responsable de equipo o un técnico/a de la unidad de apoyo. En este caso, la persona responsable o el técnico/a de unidad de apoyo deberá trasladar la queja/comunicación a la Asesoría Confidencial.

En caso de que no haya sido la víctima quien comunique la situación de acoso, la empresa, concretamente un técnico/a de unidad de apoyo, deberá realizar una primera entrevista con ésta antes de comenzar con ningún trámite. De esta forma se atiende a las necesidades de la víctima garantizando su bienestar.

Una vez recibida la queja/comunicación, y siempre que la Asesoría Confidencial no considere que se trata de un caso grave de acoso, la empresa, en el menor plazo posible, designará a una persona, interna o externa, con la formación adecuada, como, por ejemplo, de mediación social, resolución de conflictos o facilitación, para mediar entre las partes, siempre y cuando la parte que interpone la queja lo consienta. En caso contrario, un miembro de la Asesoría Confidencial trasladará los hechos a la parte contraria con el objetivo de acordar una solución que garantice el bienestar de ambas partes.

Una vez realizada la labor de mediación y analizada la situación, en caso de no poder llegar a una solución, ya sea porque las partes no llegan a un acuerdo o por haberse puesto de manifiesto la gravedad del caso, se informará de la situación a la Asesoría Confidencial, con un pequeño informe de la intervención realizada, para la iniciación del procedimiento formal.

En caso de que la mediación sea suficiente para solucionar la situación de supuesto acoso, el caso se archivará.

#### [Procedimiento formal](#)

Se realiza cuando no es posible una solución mediante el procedimiento informal o la Asesoría Confidencial entiende que se trata de un caso de acoso grave. Este procedimiento requiere de diversas fases y la implicación de diferentes agentes.

Todos los plazos que se indican durante el procedimiento se refieren a días hábiles (lunes-viernes, no festivos).

### **Fases del procedimiento formal**

#### **1º Fase: Iniciación del procedimiento**

En primer lugar, y siempre y cuando no sea la empresa quien inicie de oficio el procedimiento, debe presentarse una denuncia escrita<sup>5</sup> ante la Asesoría Confidencial, sin que se presente al Registro de entrada de documentos **para preservar la confidencialidad**, dará traslado a la Dirección de Recursos Humanos y Orientación (DRHO), siendo ésta la encargada de recibir y tramitar el escrito, expidiendo el consiguiente *recibí* con el objeto de que quede constancia de la recepción de la denuncia.

Este escrito, firmado por la persona denunciante, podrá presentarse por alguna de estas personas:

- la persona presuntamente acosada,
- su representante legal,
- la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa,
- las personas responsables de la Unidad de Apoyo de ésta y que tengan conocimiento del posible acoso.

En el caso de que quien presente la denuncia no sea la supuesta víctima, INDESA 2010 SL estará obligada a informar a la víctima sobre el procedimiento que se va iniciar.

El escrito presentado debe contener la siguiente información:

- Identificación de quien o quienes presuntamente han realizado el acoso,
- Identificación de quien o quienes presuntamente han sufrido el acoso,

---

<sup>5</sup> Se atenderá a las capacidades cognitivas de la persona que interpone la denuncia para que su responsable o técnico/a de apoyo le pueda ayudar a escribir la denuncia.

- Vinculación laboral entre las partes,
- Descripción lo más precisa y detallada posible de los hechos que dan lugar a la denuncia, así como de posibles testigos, pruebas u otras circunstancias relevantes.

Tras el análisis del escrito de denuncia y el informe del procedimiento de mediación o previo, en caso de que exista, la Asesoría Confidencial podrá:

- **No admitir a trámite** dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo, distándose resolución motivada. De esta decisión se dará traslado a la persona denunciante.
- **Iniciar la tramitación** del caso según lo previsto en este protocolo.

En caso de que no se presente denuncia por ninguna de las partes, la Asesoría Confidencial podrá iniciar el procedimiento de oficio si en el caso concurren alguna de las siguientes **agravantes**:

1. Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
2. Que haya dos o más personas acosadas.
3. Si se acreditan conductas intimidatorias, represalias, presiones o coacciones a la persona acosada, a testigos o a otras personas del entorno laboral o familiar de aquella, realizadas por la persona denunciada con la intención de evitar o perjudicar el procedimiento formal que se va a realizar.
4. Que la persona denunciada tenga poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona denunciante.
5. Que la persona denunciante tenga algún tipo de discapacidad, siempre que la persona denunciada no lo tenga.
6. Si el estado físico o psicológico de la persona acosada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por personal médico o informe psicosocial.

Con el objeto de garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, la Asesoría Confidencial podrá proponer motivadamente la posible adopción de medidas cautelares.

Esta primera fase tendrá un plazo máximo de 5 días, pudiendo alargarlo en caso de que la situación lo requiera.

### 2º Fase: Inicio de la Fase de Investigación

Una vez admitida la iniciación del procedimiento formal por la Asesoría Confidencial se iniciará la fase de investigación en base a los siguientes criterios:

- La Asesoría Confidencial se encargará de activar esta fase mediante la elaboración de un informe de valoración que justifique su inicio.
- La composición de la Asesoría Confidencial será de 3 ó 5 miembros especificados en el Anexo II. Traslado a las partes. En caso de que alguna de las personas llamadas para la constitución de la Asesoría Confidencial tenga alguna objeción para participar en el procedimiento o estén implicadas, se apartarán y se nombrarán a otras personas con el mismo perfil. La recusación se podrá realizar con un plazo de 2 días desde la notificación de nombramiento.
- Si se considerase necesario por la gravedad o por las circunstancias concretas de cada caso, entre las personas que componen la Asesoría Confidencial se podrá contar con personas externas especialistas en la materia. Estas personas realizarán todos los trámites necesarios para la investigación y esclarecimiento del hecho acordados en el seno de la Asesoría Confidencial.
- En todo momento se deberán documentar y almacenar de forma segura y confidencial los trámites realizados.

Esta fase tendrá un plazo máximo de 3 días desde la comunicación de inicio de procedimiento por parte de la Asesoría Confidencial.

### 3º Fase: Investigación

La Asesoría Confidencial realizará los trámites necesarios para el esclarecimiento de los hechos, como por ejemplo:

- Solicitud de Informe al Servicio de Prevención Mancomunado para conocer los posibles riesgos psicosociales en el área de trabajo implicada, así como de posibles antecedentes pertinentes para el caso;
- Solicitud de cualquier informe que resulte necesario ante el órgano competente de la sociedad.
- Realización de entrevistas con las partes implicadas<sup>6</sup>.
  - Supuesta víctima
  - Supuesta agresora
  - Tercera persona denunciante
- Realización de entrevista a terceras personas
  - A posibles testigos
  - A las personas que ejercen el apoyo o responsabilidad en el centro de trabajo de las personas anteriormente citadas.
  - A la persona que haya mediado durante el procedimiento informal, en su caso.
- Y cualquier otro trámite necesario que considere la Asesoría Confidencial.

La fase de investigación deberá desarrollarse con la máxima diligencia posible, estableciendo un plazo a tales efectos de 15 días, pudiendo alargarse debido a la complejidad del caso o la necesidad de las personas implicadas.

En esta fase deberán garantizarse la confidencialidad de todas las personas que participen. Para ello, todas las personas deberán firmar un acuerdo de confidencialidad para salvaguardar este principio, incluidas las que acompañan. Además, la indagación se desarrollará con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora y testigos.

Al finalizar esta investigación, la Asesoría Confidencial realizará un informe con todos los trámites y pruebas practicadas, ofreciendo una conclusión de los hechos probados. Este informe no será vinculante en cuanto a la demostración de los hechos descritos.

---

<sup>6</sup> Se tendrá en cuenta la necesidad de estas personas y la declaración de curatela que puedan tener para ir acompañadas de la persona que corresponda. Además, podrán solicitar ir acompañado/a por un delegado de Prevención o cualquier otro acompañante de su elección, interno o externo de la empresa.



#### 4ª Fase: Informe de conclusiones

El informe de conclusiones se remitirá a la Dirección-Gerencia, quien analizará los hechos y decidirá:

- Archivo del procedimiento por no existir hechos constitutivos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Si tras la investigación se concluyera que no es materia de este protocolo, se actuará en función de su naturaleza:
  - La comisión de acoso laboral: se activará el protocolo correspondiente a este tipo de acoso.
  - La comisión de alguna otra falta diferente a cualquier acoso y/o violencia: se tomarían las medidas correspondientes ajustadas a la naturaleza de la falta.
  - La existencia de situaciones de riesgo psicosocial: se aplicarían las medidas correctoras aconsejadas en el informe de valoración inicial, si procede.
- Si tras la investigación se concluyera que sí es materia de este protocolo se iniciará la siguiente fase.
- Se analizarán las medidas cautelares para su ratificación o levantamiento.

Esta cuarta fase tendrá una duración máxima de 5 días, pudiéndose prorrogar por otros 3 días por la complejidad del caso.

Dirección-Gerencia informará a las partes del archivo del procedimiento o el inicio del que corresponda por cualquiera de los motivos arriba indicados.

En caso de que los hechos demostrados tras la investigación sean constitutivos de acoso y/o violencia, Dirección-Gerencia analizará el hecho para ofrecer la resolución final de procedimiento formal. Esta resolución dará comienzo al procedimiento disciplinario y se deberán garantizar los derechos que en éste se engloban.

La resolución deberá ser emitida en un plazo máximo de 10 días desde el aviso a las partes de la conclusión del procedimiento y apertura, en su caso, del procedimiento disciplinario. La resolución pone fin al procedimiento formal y se remitirá a las partes implicadas.

### Medidas cautelares: procedimiento extraordinario y urgente

En los supuestos excepcionales y urgentes en que la conducta constitutiva de acoso y/o violencia atente gravemente contra la privacidad y derechos de la persona afectada, INDESA 2010 SL, previamente a la aplicación del procedimiento recogido en este Protocolo, tomará de forma urgente las medidas cautelares oportunas para paralizar el daño, ya sea de oficio o a solicitud de parte.

### Otras vías de denuncia

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto que la víctima pueda recurrir, en el momento que considere conveniente, a la inspección de trabajo o a la vía judicial a través del procedimiento de tutela correspondiente. En caso de emprendimiento de acciones legales, el procedimiento de este protocolo quedará en espera hasta que se obtenga la resolución judicial.

## **MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO LA EXISTENCIA DE ACOSO.**

### Valoración

La valoración se realizará atendiendo al régimen disciplinario del convenio colectivo, donde se establece el régimen de faltas y sanciones.

Para la determinación de la graduación de la sanción propuesta se tendrán en cuenta las siguientes cuestiones:

- Gravedad de los hechos.
- Reincidencia.
- La posición dominante de la persona agresora, ya sea por su posición jerárquica o por su posible poder decisorio sobre la relación laboral de la víctima o su posible promoción.
- Intencionalidad.

- Cualquier otra circunstancia relacionada con los hechos constitutivos de acoso.

### Seguimiento

Una vez finalizado el procedimiento regulado por medio de este protocolo y habiendo adoptado las medidas necesarias, incluida la sanción correspondiente, se deberá realizar un seguimiento del caso. Este seguimiento lo realizará la Asesoría Confidencial. Para ello se atenderá a lo siguiente:

- El cumplimiento de las medidas y sanción, y su efectividad.
- Seguimiento con la víctima.

El seguimiento se llevará a cabo por medio de plazos progresivos, realizando una primera valoración el primer mes, la segunda al de 6 meses y finalmente al de un año, sumando un plazo total de un año y 7 meses. Una vez finalizado el seguimiento, la Asesoría Confidencial realizará un informe sucinto, valorando la efectividad de las medidas adoptadas y, en su caso, dando por solucionada la situación de acoso.

## **CRITERIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO**

### **Criterios de actuación**

Se establece que, con independencia de las actuaciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial por parte de la presunta víctima, el procedimiento interno ya sea informal o formal, se basará en los siguientes principios generales:

- En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Artículo 14, LPRL.
- Toda persona perteneciente a la plantilla tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos, los casos posibles de acoso y/o violencia que conozca.
- Cualquier empleada o empleado tiene la obligación de informar a sus superiores cuando lleguen a su conocimiento indicios de conductas/comportamientos que

coadyuven a una situación de acoso y/o violencia contra un miembro de la plantilla.

- La persona afectada por un hecho de acoso podrá denunciarlo ante INDESA 2010 SL y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.
- Todo responsable o mando está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso y/o violencia en el ámbito de su competencia.
- La aplicación de este protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.
- Todas las personas implicadas en el procedimiento han de buscar de buena fe en el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Debe garantizarse la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento
- Se garantizará el respeto a los datos personales y se perseguirá toda utilización por parte del personal de INDESA 2010 SL de información personal de las personas cuando contravenga la legislación en materia de protección de datos.
- Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso y/o violencia, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- La investigación y la resolución del procedimiento, incluida la imposición de sanciones en su caso, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.
- En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:
  - Las empresas externas contratadas por INDESA 2010 SL serán informadas de la existencia de este protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, así como frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBQA+.
  - Cuando se produzca un caso de acoso entre empleados/as y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.
  -

### Garantías del procedimiento

- **Rapidez y Diligencia:** el procedimiento debe ser ágil y rápido de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Información:** las partes implicadas serán informadas tanto de las actuaciones realizadas en el ámbito de este procedimiento como de la resolución del mismo.
- **Accesibilidad:** se deberá garantizar el acceso al protocolo a todas las personas trabajadoras de INDESA 2010 S.L. Para ello se tendrá en cuenta el grado comprensión, la vía de comunicación, el idioma, y cualquier otro factor que impida el acceso efectivo.
- **Respeto y protección a las personas:** es necesario proceder con la discreción necesaria con el fin de proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo; éstas podrán ser asistidas por algún delegado/a de prevención en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.
- **Confidencialidad:** independientemente del resultado del procedimiento, se debe garantizar la confidencialidad en todas las actuaciones seguidas en el esclarecimiento de los hechos o actitudes denunciadas; para ello, quienes participen en dicho procedimiento tienen la obligación de guardar absoluta confidencialidad y secreto sobre las circunstancias y hechos que a través de aquél conozcan.
- **Imparcialidad:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Quienes intervienen en el proceso han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

A petición de las partes se podrá pedir la recusación de cualquiera de las personas nombradas para la constitución de la Asesoría Confidencial o aquellas que participen en el proceso si se dieran alguna de estas causas:

- Tener en el asunto un **interés personal** o tener un **pleito pendiente** con alguno de los interesados en el procedimiento.
- Tener una **amistad íntima** o una **enemistad** con alguno de los interesados en el procedimiento.

- Haber actuado como perito o como testigo en el procedimiento administrativo en cuestión.
  - Tener relación de servicio con alguna de las partes interesadas en el procedimiento administrativo o haber prestado un servicio a cualquiera de los interesados en los últimos dos años anteriores al procedimiento en cuestión.
  - Estar casado o estar emparentado dentro del cuarto grado por consanguinidad o del segundo grado por afinidad con cualquiera de los interesados en el procedimiento o con sus representantes legales que intervengan en el mismo.
- **Protección de la víctima:** Tanto desde el punto de vista de su seguridad y salud como para evitar que la presunta situación de acoso se mantenga, poniendo en marcha las medidas cautelares necesarias en función de las circunstancias personales y laborales que concurran. Dichas medidas de protección se mantendrán en el caso de existir un procedimiento judicial abierto por la misma causa.
  - **Prohibición de represalias:** Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.
  - **Restitución de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, INDESA 2010 SL deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

## ANEXO I

### MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL O EXPRESIÓN DE GÉNERO. SOLICITUD DE INTERVENCIÓN

#### **Persona solicitante**

- Persona afectada o Representante legal  
 Comité de Seguridad y Salud  
 Unidad directiva afectada  
 Recursos Humanos  
 Otros (especificar): \_\_\_\_\_

#### **Datos de la persona afectada**

Nombre y apellidos: NIF:

Sexo  H  M

Teléfono de contacto:

Vinculación laboral:  Funcionario/a  Personal laboral

Área, Centro de trabajo y puesto de trabajo:

Categoría y nivel:

Antigüedad en el puesto (meses):

#### **Descripción de los hechos (con identificación de la persona que supuestamente ha realizado la conducta constitutiva de acoso)**

**Testigos**  Sí (especificar): \_\_\_\_\_  No

**Documentación anexa**  Sí (especificar): \_\_\_\_\_  No

#### **Solicitud**

- Inicio del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación e identidad sexual o expresión de género en INDESA 2010 SL  
 Adopción de medidas cautelares consistentes en: \_\_\_\_\_

Antes de firmar la solicitud, debe leer la información básica sobre protección de datos que se presenta en el reverso de la esta solicitud.

Lugar y fecha

Firma de la persona interesada

#### **Información básica sobre protección de datos**

Los datos de carácter personal serán tratados por INDESA 2010 SL e incorporados a las actividades de tratamiento "Gestión de RRHH" con la finalidad de atender la gestión del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación e identidad sexual o expresión de género que usted está solicitando.

*Los datos aquí facilitados no van a ser empleados para ningún otro fin.*

*Finalidad basada en la obligación legal incluida en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos.*

*Los datos personales generados por esta actividad de tratamiento, durante la gestión de su reclamación en INDESA 2010 SL, pueden ser comunicados al Ministerio Fiscal, los órganos jurisdiccionales y/o a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.*

*Los datos se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se han recabado y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.*

*Puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad de sus datos, de limitación y oposición a su tratamiento, así como a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado de sus datos, cuando procedan, ante el delegado de protección de datos de INDESA 2010 SL, C/ General Álava 10 – 5º, 01005 Vitoria-Gasteiz o en la dirección de correo electrónico [dpd-indesa2010sl@araba.eus](mailto:dpd-indesa2010sl@araba.eus).*



## ANEXO II

### ASESORÍA CONFIDENCIAL

#### 1.-COMPOSICIÓN:

Por parte de la Dirección:

- D. Jesus Furnier Sanchez.
- D<sup>a</sup> Mónica Pedrosa Sierra.

Por parte del Comité:

-La persona designada por la parte social de la Comisión de Igualdad.

En la designación de los miembros de la Asesoría Confidencial se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento.

#### 2. RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DE LA ASESORÍA CONFIDENCIAL

Se regirá en su funcionamiento por:

- Las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.
- La normativa legal y convencional en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación e identidad sexual o expresión de género que resulte de aplicación.
- Las disposiciones recogidas en el presente protocolo
- Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité.

#### 3.-INFORMES DE CONCLUSIONES/RECOMENDACIONES:

El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente Información:

- Composición de la Asesoría Confidencial.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas: Valoración e informe inicial del caso.
- Actuaciones. (testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos).
- Conclusiones.
- Medidas propuestas.

## ANEXO III

**EJEMPLOS** de conductas constitutivas de acoso sexual a modo orientativo:

- a) El condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva (chantaje sexual).
- b) Contacto físico indeseado (tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos...).
- c) Llamadas telefónicas, enviar cartas, mensajes o fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.
- d) Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales.
- e) Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.
- f) Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos.
- g) Hacer preguntas sobre la vida sexual.
- h) Invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa.
- i) Acercamientos excesivos reiterados.
- j) Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico.
- k) Hacer insinuaciones sexuales.
- l) Hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona.
- m) Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.
- n) Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.
- o) Uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo con contenido degradante desde el punto de vista sexual (sugestivos o pornográfico).
- p) Contar chistes o decir piropos de contenido sexual de forma reiterada.
- q) Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
- r) Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona de forma reiterada.
- s) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.

**EJEMPLOS** de conductas o comportamientos rechazables que pueden constituir conductas de acoso por razón de sexo.

- **a)** Uso de conductas discriminatorias por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género.
- **b)** La discriminación por embarazo o maternidad, constituyéndose discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- **c)** Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas... por razón de su sexo género, orientación sexual, identidad o expresión de género.
- **d)** La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas... (tales como: "mujer tenías que ser", "solo vales para fregar", "mujer a tus tareas" ...).
- **e)** Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo, género, orientación sexual, la identidad o la expresión de género de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).
- **f)** Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres o personas del colectivo LGTBQA+.
- **g)** Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género.
- **h)** Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...) por razón de su sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género.
- **i)** Tratar a las personas como si fueran menores de edad, como si fuesen personas dependientes, como si fueran personas intelectualmente inferiores... (con la forma de hablar, de tratarla...), por razón de su sexo.
- **j)** Impartir órdenes vejatorias que tenga su causa en el sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género de la persona.
- **k)** Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- **l)** Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- **m)** Utilizar humor sexista. En cualquier caso, han de valorarse a la vista de las circunstancias de cada caso, teniendo en cuenta que en el caso del acoso por

razón de sexo determinadas acciones hostiles pueden no constituir este tipo de acoso si se producen de manera aislada y sin reiteración.

- **o)** Dirigirse de forma ofensiva a una persona por razón de su sexo, género, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- **p)** No tratar deliberadamente a una persona con el género con el que se identifica.

**EJEMPLOS** de conductas o comportamientos rechazables que pueden constituir acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, orientación e identidad sexual o expresión de género.

- **a)** La grabación de imágenes degradantes que afecten a la intimidad de las personas trabajadoras, en particular cuando estas afecten a la vida y libertad sexual de las personas.
- **b)** La difusión de imágenes o videos de contenido sexual entre las personas trabajadoras, ya se trate de envió por quien las haya recibido de forma legítima el llamado “porno vengativo”- o de la mera difusión en redes sociales o de comunicación (Telegram, WhatsApp) de imágenes o videos de terceras personas.
- **c)** La publicación o difusión de mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, etc.) que tenga por objeto menoscabar la dignidad de una persona trabajadora y crear un entorno humillante u hostil, especialmente –pero no solo– cuando estos supongan insinuaciones relativas a la vida sexual de la persona trabajadora.
- **d)** La publicación o difusión de comentarios despectivos, chistes ofensivos o demérito de la valía profesional de una persona trabajadora en redes de mensajería instantánea o redes sociales que tengan un carácter sexual (constitutivos de acoso sexual), ya estén relacionados con el sexo de la persona trabajadora (acoso por razón de sexo).
- **e)** El envío de mensajes o insinuaciones ofensivas de carácter sexual realizadas por redes de mensajería instantánea o redes sociales.
- **f)** La difusión de insultos o de rumores falsos empleando redes de mensajería instantánea o redes sociales.