

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y A LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL, ASÍ COMO FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN DE LOS COLECTIVOS LGTBI, DE LA FUNDACIÓN AMIGÓ.

Elaborado	Revisado	Aprobado	Versión	Descripción
Comité de Igualdad	Responsable de Calidad	Comité de Dirección	2	Ampliación del Alcance del Protocolo Revisión y actualización Normativa
CNI	COMITÉ DE IGUALDAD	COMITÉ DE DIRECCIÓN	1	Primera versión

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. REFERENCIAS NORMATIVAS VIGENTES	4
3.1. REFERENCIAS NORMATIVAS - ÁMBITO NACIONAL	4
3.2. REFERENCIAS NORMATIVAS - INTERNAS	5
4. DEFINICIONES	5
5. CONSIDERACIONES PREVIAS AL DESARROLLO DEL PROTOCOLO:	13
5.1. DECLARACIÓN DE LA DIRECCIÓN	13
5.2. COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN - DESIGNACIÓN Y FUNCIONES	14
DOCUMENTACIÓN DE ENTRADA	18
DOCUMENTACIÓN DE SALIDA	18
6. DESARROLLO DEL PROTOCOLO:	19
6.1. ACEPTACIÓN DE LA DENUNCIA	19
7. VIGENCIA Y REVISIÓN	22
8. FLUJOGRAMA PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	23
9. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	24
10. CONTROL DE LOS REGISTROS	24
11. CONTROL DE CAMBIOS	24

1. OBJETIVO

Establecer rutas, requisitos y actores intervinientes en procesos de denuncia por acoso, además de prevenir sexual y acoso por razón de sexo y otros actos discriminatorios.

Asegurar un ambiente laboral en el que la dignidad de la persona sea respetada y, en concreto, prevenir y perseguir cualquier manifestación de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y frente al acoso del colectivo LGTBI, contrarias a la Libertad sexual e integridad moral.

2. ALCANCE

Toda la plantilla de la Fundación Amigó, incluyendo voluntariado, alumnado en prácticas y personas que se encuentren realizando una beca.

Este protocolo es una vía de resolución interna a los conflictos de acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo, pero existen otras vías a nivel legal y administrativa que se podrán abrir de forma paralela a elección de las personas que soliciten el inicio del presente protocolo.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo frente al acoso del colectivo LGTBI, que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- En los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo;
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

3. REFERENCIAS NORMATIVAS VIGENTES

3.1. REFERENCIAS NORMATIVAS - ÁMBITO NACIONAL

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, recoge:

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 48 Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

[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](#)

recoge:

Artículo 14. Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral:

Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.

Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas:

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. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación indica que se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas generando una forma específica de discriminación.

3.2 REFERENCIAS NORMATIVAS - INTERNAS

Referencias normativas internas:

El III Plan de igualdad de la fundación Amigó, en uno de sus ejes, con el objetivo de preservar la salud laboral de la plantilla recoge la revisión y mejora del protocolo de acoso previo a este.

Así en su Eje 5. Atención a situaciones de especial protección y salud laboral, se indica como medida la revisión del protocolo de prevención contra el acoso ya existente y la elaboración de un nuevo protocolo ante casos de violencia de género.

4. DEFINICIONES

- **ACTO DISCRIMINATORIO (AD):** “Situación en la que un/a empleado/a o grupo ejercen una conducta, práctica o comportamiento de hostigamiento o presión en el lugar de trabajo a uno/a o varios/as empleados/as, a menudo de forma recurrente y sistemática, no tratándose de una acción aislada, con la intención de causar un perjuicio moral o laboral que suponga directa o indirectamente menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, dentro del ámbito de la empresa y como consecuencia de la actividad de la misma”.
- **ACTO NO DISCRIMINATORIO:** “Conflictos entre las personas con origen

en su relación como compañeros/as de trabajo o como consecuencia de su relación profesional o posición en la organización, a menudo de carácter extraordinario o puntual, sin intención de causar un perjuicio moral o laboral que suponga directa o indirectamente menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, dentro del ámbito de la empresa y como consecuencia de la actividad de la misma”.

- **POSICIÓN EN LA ORGANIZACIÓN:** “La basada en el ámbito jerárquico laboral o de otra condición ajena de supremacía”
- **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”.

Acoso Sexual “Quid Pro Quo” O Chantaje Sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o 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.

En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso Sexual Ambiental

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

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

Conductas verbales:

- Llevar a cabo comentarios o comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual (flirteos ofensivos, bromas sexuales hirientes, difusión de rumores sobre la vida sexual, etc.)
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitar o llevar a cabo presiones para concertar encuentros o favores sexuales cuando estén relacionadas directa o indirectamente con la carrera profesional, la mejora de las

condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

Conductas no verbales:

- Uso de imágenes o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos, miradas y silbidos obscenos o impúdicos. Conductas de carácter físico
- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionada o “accidentalmente” los órganos sexuales.

- **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”.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia 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.
- **Atentado objetivo a la dignidad** de la víctima y percibido 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 dependientes.
- **Ciberacoso sexual**. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

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

Igualmente, todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo (Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas:

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída, así como darle órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Negar, dificultar u ocultar los medios para realizar el trabajo, el acceso a permisos, cursos, actividades, etc. o facilitar datos erróneos.
- Manipular, ocultar o devolver la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Robar pertenencias, documentos, herramientas de trabajo o borrar archivos del ordenador causándole un perjuicio.
- Amenazar o presionar a las personas que apoyan a la persona acosada.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de su equipo de trabajo (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir al equipo la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual con la persona.
- 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:

- Amenazar o agredir física, verbalmente o por escrito.

- Gritar y/o insultar.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

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

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

Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad:

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

- LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL

El artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL:

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que, cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

- Delitos contra la integridad moral (artículo 173 Código Penal).

— Delitos contra la libertad sexual:

- o Agresiones sexuales (artículos 178 a 180).
- o Acoso sexual (artículo 184).
- o Exhibicionismo y provocación sexual (artículos 185 y 186).
- o Prostitución, explotación sexual y corrupción de menores (artículos 187; 188; 189 bis; 189 ter).

- **LGTBIFOBIA**

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

- **Homofobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **Transfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

- **ACOSO LABORAL**

Cuando se utiliza la expresión acoso laboral, se suele hacer referencia a lo que se conoce como «acoso moral o psicológico en el trabajo» –en su terminología inglesa, «mobbing»–. Este fenómeno puede ser enmarcado, a su vez, en un marco conceptual más amplio como es el de la «violencia psicológica en el trabajo».

A los efectos de este Protocolo e intentando clarificar la definición de acoso laboral contenida en el preámbulo de la Ley Orgánica 5/2010 que lo define como “hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”; se considera como hostigamiento psicológico o moral en el trabajo, la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización de este; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral se requerirá que se cumplan todas las condiciones indicadas en la definición anterior.

No tendrán, por tanto, la consideración de acoso laboral:

— Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente.

Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse «mobbing» si no reúne las condiciones de la definición.

- Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.
 - Pueden tratarse de auténticas situaciones de «maltrato psicológico en el trabajo», similares a las incluidas en la definición de acoso, pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz.
 - Cómo tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo con la normativa propia de cada organización; por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que, si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de Acoso propiamente dicho.
- Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aun pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones «fundadas» por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL:

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

- VIOLENCIA DIGITAL Y ACOSO EN LÍNEA

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

ACCIONES CONSTITUTIVAS DEL ACOSO EN LÍNEA

La [Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025](#), a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología^{1*}, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla
Acoso sexual en línea					
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos (2)	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4))	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)	
Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico (7)

- (1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.
- (2) Incluye los actos de "upskirting" (o "bajo falda") y la toma de "creepshots" (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone ("pornografía falsa") utilizando inteligencia artificial.
- (3) Revelar información personal o la identidad.
- (4) Revelar la orientación sexual.
- (5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del Acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.
- (6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.
- (7) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

^{1*} Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

5. CONSIDERACIONES PREVIAS AL DESARROLLO DEL PROTOCOLO:

5.1. DECLARACIÓN DE LA DIRECCIÓN

Con el presente protocolo, La Fundación Amigó manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital, así como los actos discriminatorios contra los colectivos LGTBI.

Al adoptar este protocolo, se subraya el compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas y/o empresas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

El protocolo será de aplicación a las situaciones descritas en el ALCANCE de este protocolo.

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el 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; 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.

La Dirección de Fundación Amigó declara y manifiesta:

- Su compromiso para el logro de la igualdad real entre con la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización, y con la eliminación de todo tipo de discriminaciones contra las mujeres.
- Su más profundo rechazo ante cualquier actuación o comportamiento que genere situaciones discriminatorias por razones morales, laborales, de credo, raza, nacionalidad, edad, género, sexo, condición, capacidad, embarazo, maternidad, paternidad, corresponsabilidad o cuidado de personas.

- Su apoyo incondicional a toda la plantilla, de todas sus organizaciones y centros de trabajo, sin excepción ni diferenciación alguna entre ellas, dotándoles de un Protocolo de actuación frente a actos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y otros actos discriminatorios; Y se hace extensible a potenciales conflictos con proveedores en el desarrollo de su actividad empresarial.
- Que todos/as los/as trabajadores/as tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, el cual tiene que garantizar su dignidad, integridad física y moral y máximo respecto a la diversidad.
- Que se garantizará a la persona que se siente afectada por este tipo de comportamientos máxima confidencialidad y que no se influirá en su desarrollo profesional futuro dentro de la organización.
- Que la responsabilidad de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos fundamentales de quienes lo integran es de la organización y personal y, en consecuencia, se debe contribuir a erradicar conductas tan reprobables.
- Que este Protocolo se rige por los principios de igualdad, confidencialidad, inmediatez, contradicción y garantías a los derechos, de promotores y afectados/as.
- Que este Protocolo pretende ser una herramienta útil, preventiva y correctiva de las diferentes modalidades del acoso principalmente el acoso sexual y por razón de sexo, mediante la sensibilización de todo el personal.
- Que velará por la adecuada profesionalidad de los/as integrantes de Comité de Igualdad y se compromete con su apoyo a la difusión y divulgación del contenido de este Protocolo y sus futuros anexos complementarios

5.2. COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN - DESIGNACIÓN Y FUNCIONES

- Constitución

La Fundación Amigó, designa y nombra al órgano colegiado del canal ético que tramita cualquier denuncia o reclamación recibida en general y en particular aquellas relacionadas con el presente protocolo. Este órgano colegiado contará con el asesoramiento del Comité de Igualdad.

El contacto con el canal ético es a través de <https://fundacionamigo.org/canal-etico/> pudiendo cualquier persona tramitar una denuncia tanto de forma anónima como nominativa si así lo decide.

En el caso de que sólo uno de los miembros estuviera disponible, éste solicitará apoyo al Comité de igualdad para la tramitación de la denuncia.

Asimismo, en el caso de que cualquier miembro de estas comisiones se viera involucrado en un proceso de acoso o afectado por relación de parentesco, Amistad o enemistad manifiesta, superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, quedará invalidado para intervenir tanto en el mencionado caso como en cualquier otro, hasta la resolución del primero.

- Funciones

Se comprometen:

- A llevar a cabo, concluir y resolver de buena fe el expediente informativo en el menor tiempo posible;
- A oír sin excepción ni limitación a todas las personas involucradas y los posibles testigos;
- A guardar absoluto secreto sobre el caso de cara a terceras personas, salvo en lo que se refiere a las actuaciones necesarias y convenientes para el esclarecimiento de los hechos y definición de las eventuales responsabilidades; así como en la comunicación al órgano de gobierno de la entidad.
- A garantizar la absoluta confidencialidad e intimidad de las personas participantes en el proceso así como las de sus datos personales o aquellos que las partes deseen preservar del expediente y que no afecten a la esencia del mismo;
- A guiar sus actuaciones según los Principios de la Dirección inspiradores de este proceso, sus definiciones y protocolo.

- Presentación de la comunicación

La denuncia podrá ser presentada por la persona que sufra o haya sufrido alguna de las conductas anteriores, o por aquella que tenga conocimiento de alguna de estas situaciones.

En este sentido, La Fundación Amigo habilita su Canal de denuncias - <https://fundacionamigo.org/canal-etico/> para notificar estas conductas.

Si la denuncia es anónima, recibida la comunicación, la herramienta facilitará al comunicante un código alfanumérico para que pueda realizar el seguimiento de esta.

Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias, incluidas las realizadas de forma

anónima.

- Resoluciones

Serán claras, razonadas y suficientemente argumentadas por los hechos considerados probados, o sus indicios, y responderán a los requisitos de las definiciones de este Protocolo.

Propondrán una o varias resoluciones indicando, en todo caso, cuál debe ser la preferente. Indicarán el número de votos firmes obtenido para cada una y las argumentaciones particulares si las hubiese.

Las resoluciones tendrán como destino final informar y orientar al Comité de dirección en su toma de decisiones.

Incluirá Medidas Cautelares y/o Correctivas u organizativas, con recomendación de implementación urgente o moderada, y que disminuyan o controlen la exposición a este tipo de riesgos. De estas últimas se apercibirá simultáneamente a la Delegación de Prevención o figura asimilada.

El contenido de las informaciones o detalles de la causa debe estar sujeto a secreto profesional y ausentes en la Resolución, siendo materia de su cuerpo, las conclusiones, propuestas y hechos finalistas considerados probados.

Constarán aquellas declaraciones o denuncias probadas como falsas o sus indicios.

Existe un protocolo sancionador donde se recogen las faltas y las sanciones, que se debe consultar en el caso de que se deban aplicar.

- Garantías, Derechos y Deberes en la Investigación (y Mediación)

- Respeto y protección a las personas:

Proceder con la discreción necesaria para 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.

Podrán ser asistido por terceros en todo momento si lo requieren.

- Confidencialidad:

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar estricta confidencialidad y reserva. Conocerán los principios inspiradores de este protocolo anunciados a través de la Declaración de la Dirección y se comprometen documentalmente a no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación, evitando el anuncio de su participación en el mismo.

- Diligencia:

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada debe ser realizada sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

- Contradicción:

El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo. Los/as intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- Restitución de las víctimas:

Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, deberá instarse a la Dirección su restitución en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

- Protección de la salud de las víctimas:

La organización deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud.

- Responsabilidades:

Comité de Igualdad: Redacción y revisión del desarrollo y resolución de su causa

Comité de Dirección: Aprobación y apoyo del desarrollo del protocolo.

Resto de plantilla: Aprobación, conocimiento, fomento y participación responsable en su causa

- Flujos de Información y Documentación:

DOCUMENTACIÓN DE ENTRADA	Denuncia
DOCUMENTACIÓN DE SALIDA	Resolución, órdenes y comunicados.

- Consideraciones y exclusiones:

- *Se excluyen los casos de Violencia de Género, por incluirse en Proceso propio.*
- *Se recomienda lectura paralela de descripción y seguimiento de flujograma.*
- *Se excluye de esta redacción referencias a: interpretación de conceptos, ejemplos, ponderaciones, casuísticas o similares; Tendrán cabida para un mejor entendimiento, revisión y actualización, como anexos o guías complementarias al presente y; Serán más operativas y de mayor impacto, en dichos formatos, para su difusión y divulgación.*

6. DESARROLLO DEL PROTOCOLO:

6.1. ACEPTACIÓN DE LA DENUNCIA

El Órgano colegiado del canal ético deberá resolver en plazo no superior a 5 días laborables la aceptación, o no, de la Denuncia.

- o Si acepta, iniciará el Expediente Informal de este Protocolo.
- o Si no acepta, informará a través del canal ético de la potencial subsanación formal de la denuncia, por omisión u error. Directamente, por escrito y cerciorándose de su recibí.

En todo caso, informará al Comité de dirección de la incidencia, proponiendo en su caso medidas cautelares y/o correctivas, con indicación si deben implementarse urgente o preventivamente.

6.2. EXPEDIENTE INFORMAL

Aceptada la Denuncia, deberá resolver esta ruta en plazo no superior a 15 días laborables, comunicando a las partes su inicio.

Conocidos los hechos será competencia del Órgano colegiado intentar la resolución del conflicto por la vía de la mediación o Expediente Informal. A tal fin, podrá atenderse a las partes por separado en el ánimo de resolver los hechos sin incoación de Expediente Formal.

Al tiempo se les informará detalladamente de este proceso en su totalidad.

Se valorará la posibilidad de que el/la trabajador/a, por voluntad propia, explique a la persona (s) que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda y que interfiere en su trabajo o bienestar, en el marco de este protocolo, a fin de que cese en la misma.

Dicho trámite podrá ser llevado a cabo a solicitud del/de la trabajador/a por el/la Agente (s) de Igualdad designado en la condición de su cargo y, en presencia de un RLT si lo deseara el/la promotor/a, dejando constancia de su renuncia si así fuese.

Se dará la posibilidad de elección de Agente de Igualdad por parte del/de la promotor/a, para liderar esta ruta, de entre los disponibles. Su función será la de mediación y el acuerdo su fin. La persona mediadora en todo momento podrá asistirse de sus propios/as compañeros/as del Comité de Igualdad y hacerlos/as partícipes de las intervenciones cursadas con promotor y denunciado.

De llegar a acuerdo ambas partes, se comprometerán ante la mediación a reconducir la situación, hecho del que se dará cumplida cuenta mediante escrito de resolución por desistimiento.

En cualquier parte del proceso, podrá o no instar medidas cautelares en la persona o personas implicadas, haciendo valer su decisión mediante informe al

Comité de dirección, quien deberá actuar según petición con la mayor celeridad y diligencia. Y, en consecuencia, igualmente en relación a las medidas correctoras.

6.3. RESOLUCIÓN

Tras la emisión del expediente informativo, y su contraste con el comité de dirección, se contará con 3 días laborables para la resolución del expediente. Cabrán las siguientes:

1. Desistimiento: Se acuerda la retirada de la denuncia
2. Inconsistencia: De lo analizado se concluye que no hay causa
3. Consistencia: De lo analizado se concluye que puede haber causa

Si se resuelve Consistencia, se activa el Expediente Formal que requerirá la previa constitución de la Comisión de Investigación.

Si no, finaliza el Expediente Informal y se procederá al archivo del mismo y su comunicación a las partes.

6.4. DESESTIMACIÓN DEL EXPEDIENTE INFORMAL

No obstante lo anterior, se podrá desestimar la ruta del Expediente Informal cuando, en atención a las circunstancias concurrentes o a la gravedad de las acusaciones formuladas, no fuera adecuado.

Tampoco activará dicha ruta si alguna de las partes así lo manifestara en su denuncia.

Esta decisión formara parte del contenido de la resolución como antecedente.

El paso directo a la ruta de Expediente Formal, podrá darse antes o durante el Expediente Informal, acumulando plazos de resolución al mismo.

6.5. EXPEDIENTE FORMAL

La Comisión de Investigación deberá resolver esta ruta en plazo no superior a 30 días laborables, comunicando a las partes su inicio.

Se estará a lo indicado respecto de medidas cautelares o correctoras. Investigará y concluirá por resolución, finalista o no, dirigida al Comité de Dirección, lo expuesto en este Protocolo.

RESOLUCIÓN FINALISTA: Cabrán las siguientes:

1. Confirmada la causa: Se produjo Acto Discriminatorio
2. No confirmada la causa: No se produjo Acto Discriminatorio

RESOLUCIÓN NO FINALISTA: Cabrán las siguientes

Se declara incapaz de resolver si hay o no Acto Discriminatorio

No se produjo Acto Discriminatorio pero existen indicios solventes de otro tipo

de falta

La emisión de Resolución en la ruta de Expediente Formal agotará la responsabilidad de la Comisión de Investigación sobre el mismo, por lo que procederá a su archivo y comunicación a las partes interesadas, previa su propia disolución.

6.6. DECISIÓN

Corresponderá al Comité de dirección tomar la Decisión (es) sobre las conclusiones y recomendaciones recibidas en las Resoluciones o Informes anteriores.

A este punto podrá llegarse desde cualquiera de las tres rutas anteriores

- o Presentación de Denuncia
- o Expediente Informal o,
- o Expediente Formal

Ejercerá su poder jerárquico-ejecutivo y, en su caso, dotará de los medios necesarios para dar cumplimiento a las órdenes precisas que agoten este Protocolo.

En las Decisiones a tomar que provengan de Resolución de Expediente Formal, no excederá el plazo de dos días laborales, procurando mantener el mismo margen si su procedencia es de Informes.

En sus deliberaciones tendrá presente en todo momento su compromiso con sus Declaraciones previas y que forman parte de este Protocolo.

Cuando en la tramitación de un Expediente no fuera posible la constatación de los hechos denunciados, la persona denunciante no será objeto de represalia alguna, salvo que fehacientemente se demostrara la falsedad de las acusaciones, en cuyo caso se iniciarán las actuaciones disciplinarias oportunas.

Si la Comisión de Investigación hubiera declarado su incompetencia para resolver sobre la existencia o no de Acto Discriminatorio, la Dirección tomará las medidas oportunas a la mayor celeridad, resolviendo o encargando el mandato a terceros.

6.7. SANCIONES

La confirmación de Acto Discriminatorio dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se encuentre dentro del ámbito de dirección y organización, a la imposición de sanción por falta muy grave.

Según el protocolo sancionador de la fundación y como se indica en el Artículo 78.7, 7. "Si un compañero o compañera, con independencia de su cargo y/o

función, dirige hacia otro cualquier conducta de acoso sexual, ya sea verbal, de intimidación física o de otros (chantajes, etc.)” es considerado una falta muy grave.

Debido a la calificación de la falta, el acoso sexual o por razón de sexo, conllevará según el artículo 79 del citado protocolo:

Por falta muy grave: Suspensión de sueldo y trabajo de dieciséis días a sesenta días o despido.

Toda sanción debe ser comunicada por escrito al trabajador o trabajadora, indicando la fecha y el hecho que la motiva. Se debe remitir copia de la comunicación a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Exclusivamente en el caso de constatación fehaciente de la falsedad o mala fe respecto de los hechos denunciados, cabe acción disciplinaria contra el/la denunciante, o cualquier persona que comparezca como testigo o participe en el procedimiento.

El ejercicio de la potestad disciplinaria agotará la responsabilidad de la organización contra actos que originen su intervención en el marco de este Protocolo y por la causa tratada.

Pese a la configuración de estas sanciones y faltas, la FA apostará por las medidas de prevención, favoreciendo la sensibilización y difusión de las acciones que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres.

7. VIGENCIA Y REVISIÓN

Este Protocolo entrará en vigor en el momento de su publicación al día siguiente de su firma, anulando los anteriores y dando pleno cumplimiento al deber empresarial de velar por la protección de su plantilla en el entorno laboral contra Actos Discriminatorios y/o contra la dignidad de las personas.

Se postula como indefinido y podrá ser revisado en aras a mejorar la protección de la plantilla cuantas veces sea necesario, procediéndose a su pertinente control de cambios. Y lo será efectivamente, si así es recomendado en Resolución de Expediente.

8. FLUJOGRAMA PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN



9. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo

MP-CI-01

III Plan de Igualdad

MP-RH-06 Protocolo Sancionador

10. CONTROL DE LOS REGISTROS

La denuncia, resoluciones, expediente informal y formal, sanciones y cualquier otro documento que se genere de la aplicación de este protocolo será archivado por el órgano colegiado del canal ético por el tiempo de retención y disposición final que indique la ley.

Además será el encargado de remitir un informe final en caso de que el hecho denunciado sea real al departamento de gestión laboral para el archivo del mismo en el expediente del/a trabajador/a denunciado/a por el tiempo de retención y disposición final que indique la ley.

11. CONTROL DE CAMBIOS

Elaborado	Revisado	Aprobado	Versión	Descripción
Comité de Igualdad	Responsable de Calidad	Comité de Dirección	2	Ampliación del Alcance del Protocolo Revisión y actualización Normativa
CNI	COMITÉ DE IGUALDAD	COMITE DE DIRECCIÓN	1	Primera versión