

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS
CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD
SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL
ÁMBITO LABORAL DE LIMPOSAM**



ABRIL 2024

Contenido

1.	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	3
2.	PRINCIPIOS INSPIRADORES	3
3.	MARCO NORMATIVO.....	4
4.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
4.1.	ÁMBITO ESPECIAL:	6
4.1.1.	LA PERSONA DENUNCIANTE NO ES TRABAJADORA DE LIMPOSAM, PERO SÍ LO ES LA PERSONA DENUNCIADA.....	6
4.1.2.	LA PERSONA DENUNCIANTE ES TRABAJADORA DE LIMPOSAM PERO NO LA PERSONA DENUNCIADA.....	7
4.1.3.	NI LA PERSONA DENUNCIANTE NI LA PERSONA DENUNCIADA TRABAJAN EN LIMPOSAM.....	8
5.	VIGENCIA DEL PROTOCOLO.....	8
6.	CONCEPTUALIZACIÓN DE LOS TIPOS DE ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL.....	8
6.1.	ACOSO SEXUAL	8
6.2.	ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	10
6.3.	DIFERENCIAS ENTRE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	11
6.4.	ACOSO PSICOLÓGICO.....	11
6.5.	ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO, Y/O IDENTIDAD DE GÉNERO	
	13	
6.6.	DIFERENCIAS ENTRE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO DISCRIMINATORIO LGTBIQ+.....	15
6.7.	OTRAS DISCRIMINACIONES.....	15
7.	MODOS SOBRE EL EJERCICIO DEL ACOSO	19
8.	SANCIONES	19
9.	GARANTÍAS BÁSICAS Y PRINCIPIOS RECTORES DE LA ACTIVIDAD DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO.....	20
10.	EXISTENCIA DE FALSAS DENUNCIAS	21
11.	MEDIDAS PREVENTIVAS.....	22
12.	FASES DEL PROCEDIMIENTO	22
12.1.	PUBLICACIÓN A TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	22
12.2.	SOLICITUD DE INTERVENCIÓN O DENUNCIA	23
12.2.1.	Ámbito subjetivo	23
12.2.2.	Modo de presentar solicitudes de intervención o denuncia	24
12.2.3.	Unidad Tramitadora	25
12.3.	COMITÉ DE ACOSO. FASES DE PROCEDIMIENTO.....	25
12.3.1.	Comité de ACOSO	25
12.	MEDIDAS CAUTELARES	31
13.	SEGUIMIENTO.....	31
14.	DISPOSICIONES FINALES.	32
	ANEXO 1: MODELO DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN	33
	ANEXO 2: DENUNCIA PARA CASOS DE ACOSO	35
	ANEXO 3: NOTIFICACIÓN DE DENUNCIA ANTE UN POSIBLE ACOSO	39
	ANEXO 4: RESOLUCIÓN DEL COMITÉ SOBRE LA DENUNCIA DE ACOSO	40
	ANEXO 5: PROCESO DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN Y/O DENUNCIA	41
	ANEXO 6: PROCEDIMIENTO FORMAL DE DENUNCIA	42

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La dirección de la **EMPRESA LIMPIEZA MUNICIPALES Y PARQUE DEL OESTE, S.A.M** en adelante **LIMPOSAM** establece el presente protocolo con el objeto de disponer de un sistema que permita definir, prevenir y actuar en casos de acoso laboral en la empresa.

Todas las personas tienen derecho a un trato digno y el acoso, con independencia de su tipología, atenta contra su dignidad.

Es por ello que **LIMPOSAM** no permitirá ni tolerará estas situaciones, estableciendo las medidas necesarias para garantizar un entorno laboral libre de situaciones que puedan vulnerar los derechos fundamentales de sus trabajadores y trabajadoras.

2. PRINCIPIOS INSPIRADORES

1º.- Se prohíbe cualquier acción o conducta que constituya acoso laboral, independientemente de su tipología.

2º.- Estas conductas, una vez probadas, se considerarán faltas muy graves.

3º.- Se protegerá de forma expresa al trabajador o trabajadora que haya sido víctima de tal situación, salvaguardando su confidencialidad.

4º.- Todo el personal de **LIMPOSAM** y en especial la alta dirección, mandos intermedios, y personal con capacidad de toma de decisiones con carácter general, tiene la responsabilidad de garantizar un entorno laboral seguro y digno.

5º.- El presente protocolo establece los medios tanto para la prevención como para la rápida intervención en el caso de que estos hechos lleguen a producirse, y que deberán derivarse de la pertinente investigación caracterizada por el rigor, eficacia y objetividad necesarias.

6º.- Este protocolo se enmarca en las normas constitucionales, laborales y cuantas referencias legislativas la amparen.

3. MARCO NORMATIVO.

- La **Constitución Española** de 1978 señala en sus artículos 10, 14 y 18 la dignidad, la igualdad y la intimidad como derechos fundamentales.
- El **código penal, Ley Orgánica 10/1995**, de 23 de noviembre, artículo 184, establece penas para “quien solicite favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de la relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil y humillante”, considerando agravantes el uso de la posición de superioridad laboral o jerárquica, el uso de amenazas expresas o tácitas y la situación de especial vulnerabilidad de la víctima.
- El artículo 4 del Texto refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, recoge los derechos laborales a no padecer discriminación, a la integridad física, a una política adecuada de seguridad e higiene, y al respeto de la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de las personas trabajadoras, incluyendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- La **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales**, menciona en su artículo 14 “el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”, estableciendo a su vez “un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores”.
- La **Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**¹, hace referencia, en el artículo 6, a la discriminación directa e indirecta; en el artículo 7, al acoso sexual y por razón de sexo; en el artículo 8 a la discriminación por embarazo y maternidad; en el artículo 9, a la indemnidad ante las represalias; en el artículo

¹ En materia de igualdad, la legislación española contempla también el Real Decreto-Ley 6/2019, así como sus posteriores reglamentaciones, el Real Decreto 901/2020 y el Real Decreto 902/2020.

10, a las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias; en el artículo 11, a las acciones positivas; en el artículo 12, a

la tutela judicial efectiva, y en el artículo 13, que regula la prueba y que especifica que en actuaciones discriminatorias por razón de sexo corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y en su proporcionalidad. También, el artículo 62 hace mención al protocolo de actuación frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- Reseñar igualmente el *Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales*; y la reciente ratificación por parte de España, como país miembro de la OIT, del *Convenio 190 sobre la violencia y el acoso*.
- La *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual*, menciona en su artículo 12 que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Además, se indica expresamente que las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio, incluyendo en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.
- La *Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI*. En su artículo 3 se incluyen definiciones específicas en la materia, específicamente, sobre discriminaciones directas e indirectas, así como múltiples e interseccionales.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones se aplican a las personas que trabajen en cualquiera de los centros de trabajo donde LIMPOSAM presta sus servicios, así como en instalaciones propias, independientemente

de la forma de contratación laboral o vínculo jurídico que les una a la misma. También podrán beneficiarse personas en prácticas y becadas.

Si el presunto acoso se produjese entre personas trabajadoras de **LIMPOSAM** y una empresa externa, actuando ambas en el mismo lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento recogido en este documento, requiriéndose la coordinación de las empresas afectadas para una correcta ejecución del procedimiento.

4.1. ÁMBITO ESPECIAL:

Por el tipo de servicio prestado, en **LIMPOSAM** pueden producirse situaciones que comportan las circunstancias especiales que determinan que el ámbito de aplicación subjetivo de este protocolo exceda el anteriormente determinado. Estas situaciones son las siguientes:

4.1.1. LA PERSONA DENUNCIANTE NO ES TRABAJADORA DE LIMPOSAM, PERO SÍ LO ES LA PERSONA DENUNCIADA.

En este caso, será la empresa externa u organismo con el que colabore **LIMPOSAM**, y para los que trabaje la persona denunciante, quien inicie y centralice el procedimiento, de modo que no se produzcan duplicidades.

Se procederá del siguiente modo:

- I. En cuanto se tenga constancia de dicho proceso, el Comité de Acoso contactará con la empresa de la persona denunciante según el contacto proporcionado en el comunicado recibido por la persona denunciada. Por tanto, la persona denunciada debe trasladar de inmediato al Comité de Acoso de **LIMPOSAM** la situación, de modo que éste pueda iniciar la colaboración entre ambas organizaciones.
- II. Una vez establecido el contacto, el Comité de Acoso de **LIMPOSAM** se ofrecerá a mantener una reunión con las personas correspondientes de la empresa colaboradora, de modo que pueda trasladar tanto el presente procedimiento como establecer las líneas de actuación que

se consideren pertinentes entre ambas organizaciones, en aras de ofrecer una resolución al caso con todas las garantías. Para ello, el Comité de Acoso de **LIMPOSAM** ofrecerá la disponibilidad para entrevista de aquellas personas que considere pueden aportar información relevante como testigos.

- III. El Comité de Acoso de **LIMPOSAM** quedará a disposición de su contraparte para cualquier consulta mientras dure el proceso de investigación.
- IV. Finalizada la investigación, el Comité de Acoso de **LIMPOSAM** quedará a la espera de recibir informe de conclusiones, de modo que pueda emprender las acciones que se determinen según la resolución del caso.

4.1.2. LA PERSONA DENUNCIANTE ES TRABAJADORA DE LIMPOSAM PERO NO LA PERSONA DENUNCIADA.

En este caso, será **LIMPOSAM** quien inicie y centralice el procedimiento, de modo que no se produzcan duplicidades.

Se procederá del siguiente modo:

- I. En cuanto se tenga constancia de dicho proceso, el Comité de Acoso emitirá comunicado a la persona denunciada para trasladarle que inicia proceso de investigación, solicitando a su vez el contacto del Comité correspondiente para colaborar en el proceso.
- II. Una vez establecido el contacto, el Comité de Acoso de propio solicitará reunión con su contraparte, así como el protocolo existente en la empresa colaboradora, y los contactos de aquellas personas que puedan ofrecerle información relevante para el caso como testigos.
- III. El Comité de Acoso de la empresa colaboradora quedará a disposición de **LIMPOSAM** para cualquier consulta mientras dure el proceso de investigación.
- IV. Finalizada la investigación, el Comité de Acoso de **LIMPOSAM** dará traslado del informe de conclusiones a su contraparte, de modo que puedan emprenderse las acciones que se determinen según la resolución del caso.

En los dos supuestos anteriores, ambas organizaciones deben contactar en cuanto tengan conocimiento del caso, de modo que pueda garantizarse la agilidad del proceso. Se mantendrán en

contacto permanente y la comunicación será bidireccional.

4.1.3. NI LA PERSONA DENUNCIANTE NI LA PERSONA DENUNCIADA TRABAJAN EN LIMPOSAM

Caso de producirse un posible acoso en las instalaciones de cualquiera de ambas entidades, y no prestar servicio en ninguna quienes lo efectúan, se trasladará a las autoridades pertinentes.

Incidir además en los siguientes factores:

- Ante la implicación de dos organizaciones diferentes en una situación de estas características, prima la colaboración entre ambas a efectos de garantizar que el proceso de investigación es eficiente, riguroso, veloz y confidencial.
- Las cláusulas contenidas en este documento tienen carácter general; cada caso particular requerirá una valoración previa para ajustar las vías de intervención necesarias.

5. VIGENCIA DEL PROTOCOLO

Se establece una vigencia indefinida, sin perjuicio de los cambios legislativos que se produzcan o necesidades que se detecten, siempre previa negociación correspondiente.

Este aspecto no exime de que el protocolo sea revisado periódicamente por el grupo de trabajo encargado de velar por su cumplimiento, además de plantearse las mejoras que se consideren pertinentes e, inclusive, su plena actualización.

6. CONCEPTUALIZACIÓN DE LOS TIPOS DE ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

6.1. ACOSO SEXUAL

Se considerará **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

Se configuran como elementos característicos del Acoso Sexual las conductas intencionadas de acoso sexual realizadas por cualquier empleado/a relacionado/a con la víctima por causa del trabajo, y/o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad (no necesariamente jerárquica), pudiendo ser consideradas acoso sexual aquellas que de naturaleza sexual propicien un malestar en el ambiente de trabajo.

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

Algunos comportamientos que se consideran acoso sexual:

- Bromas y comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona trabajadora.
- El uso de imágenes, fotografías o dibujos de contenido sexual explícito.
- Las comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Cartas o mensajes de correos electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual
- Miradas y gesticulaciones lascivas.
- Las invitaciones persistentes para participar en actividades sociales, pese a que la persona objeto de la misma haya dejado claro que no son deseadas
- Insinuaciones de tipo sexual, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Peticiones explícitas de favores sexuales bajo coacción.
- Difundir rumores acerca de la vida sexual de un/a trabajador/a.

Finalmente, y a modo de guía a tener en cuenta, el Tribunal Supremo, en su Sentencia 1569/2023, de 27 de noviembre, ha considerado que para determinar si hay acoso sexual, además de tratarse de un

² Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Art. 7.1

comportamiento guiado o determinado por la libido o deseo sexual, deben valorarse las siguientes circunstancias:

- La existencia o inexistencia de aceptación libre por parte de la persona afectada. Además, incluso si hubiera consentimiento, un comportamiento objetivo y gravemente atentatorio contra la dignidad de la persona afectada podría constituir acoso sexual.
- El contexto (profesional, docente, etc.) en que el comportamiento se produce, valorando hasta qué punto la persona afectada ha podido eludir los requerimientos y las molestias.
- La dimensión temporal, pues a menudo no tiene el mismo significado -ni la misma gravedad- un suceso aislado que toda una serie sostenida y continuada de actos.

6.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Se considerará **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. Será considerado una conducta discriminatoria por razón de sexo.³

La discriminación por razón de sexo hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos de sexo. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Algunos comportamientos que se consideran Acoso por razón de Sexo:

- Bromas y comentarios reiterados sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- La exclusión de mujeres y hombres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Descalificaciones, insultos, y utilización de humor sexista de manera reiterada.
- Asignar de manera reiterada, en base en un motivo de discriminación por razón de sexo tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.

³ Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres Art.7.2

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

6.3 DIFERENCIAS ENTRE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ACOSO SEXUAL	ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
ELEMENTO CLAVE	
Comportamiento no deseado por la persona que lo recibe	
Comportamiento de naturaleza sexual o sexualmente connotado	Viene motivado por el sexo de la persona que lo recibe
Produce el efecto de atentar contra la dignidad o la integridad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante y humillante	

Fuente: Instituto Andaluz de la Mujer

La principal diferencia entre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo es el hecho de que en este último no hay un interés de carácter sexual. Es decir: se realiza contra una mujer por el hecho de serlo, pero no hay un interés sexual en ella.

6.4 ACOSO PSICOLÓGICO

Se considerará **Acoso psicológico** a 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 otras/s personas/s que actúa/n desde una posición de poder no necesariamente jerárquica (que deberá quedar acreditada) con el propósito o el efecto de crear un entorno intimidatorio que perturbe la vida laboral de la víctima.

A continuación, se enuncian a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos antes puestos de manifiesto, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

Algunas conductas constitutivas de acoso psicológico son:

- Ignorar o excluir a la persona.
- Negación de la palabra y obstaculización de la comunicación directa.
- Humillación y ridiculización pública.
- Gritos e insultos contra un/a trabajador/a.
- Imitar con burla los gestos y voces de un/a trabajador/a.
- Dejar a una persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicada sin causa que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que a la persona se le asignan.
- Acciones de represalia frente al personal que ha planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización o que han colaborado como reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a una persona trabajadora.
- Reprender reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o su vida privada.
- Conductas de acoso por razón de edad dirigidas a personas susceptibles de incorporarse a los planes de prejubilación, o a personas jóvenes de reciente incorporación a través de contratos en prácticas y/o becas.

Las conductas aquí recogidas no constituyen listas cerradas (se admitirá cualquier otra que establezca la normativa vigente), ni tienen ánimo excluyente ni limitativo, si bien, las incluidas no pueden producirse en modo alguno. El comité durante el estudio de cada caso determinará si los comportamientos que hayan originado la situación de acoso psicológico están determinados por una discriminación por razón de sexo y en consecuencia podrá tipificar el comportamiento como Acoso por razón de sexo.

6.5 ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO, Y/O IDENTIDAD DE GÉNERO

Se considerará como tal toda conducta discriminatoria, hostil o degradante dirigida a una persona por el hecho de ser lesbiana, gay, transexual, bisexual o intersexual (LGTBI).

A estos efectos, se citan las definiciones contenidas en 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*:

- **Discriminación directa:** Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables y necesarios para la adaptación de las tareas y el puesto a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.
- **Discriminación indirecta:** Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- **Discriminación múltiple e interseccional:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las mencionadas (...). Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

- Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas (...), 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.
- Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Algunas conductas constitutivas de **Acoso por razón de orientación sexual, expresión de género** son:

- Impedir el normal trato y relación con el resto del equipo, especialmente con empresas cliente y proveedoras, aduciendo que dicha persona 'puede hacer sentir incomodidad con su presencia'.
- Dificultar o negar posibilidades de promoción laboral de manera insidiosa.
- Realizar bromas con claros componentes derogatorios hacia el colectivo LGTBI.
- Comentarios homófobos, bífobos, tránsfobos...
- Cuestionamiento de la sexualidad de la persona interpelada, así como preguntas invasivas sobre la misma.
- Mofa de su condición, con independencia del motivo de la misma (desprecio, argumento de la falta de decisión o claridad de ideas, o enfermedad).
- Dirigirse a una persona que ha manifestado cuáles son sus pronombres elegidos por el del sexo asignado al nacer, de forma reiterada y consciente.
- Nombrar a una persona que está en proceso de reasignación sexual o que ya ha finalizado el proceso de reasignación con el nombre que tenía antes de iniciarlo, de forma reiterada y consciente.
- Negar permisos relativos a la conciliación.

6.6. DIFERENCIAS ENTRE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO DISCRIMINATORIO LGTBIQ+

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ACOSO DISCRIMINATORIO LGTBIQ+

ELEMENTO CLAVE	
Comportamiento no deseado por la persona que lo recibe	
Comportamiento dirigido expresamente a una mujer fenotípica por el hecho de ser mujer	Comportamiento dirigido expresamente a una persona del colectivo LGTBIQ+ por el hecho de pertenecer al mismo
Produce el efecto de atentar contra la dignidad o la integridad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante y humillante	

6.7. OTRAS DISCRIMINACIONES

El procedimiento de arbitraje y resolución de conflictos recogidos en este protocolo será de aplicación hacia toda actuación que suponga discriminación por razón de origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, salud mental, edad, o cualquier otra circunstancia individual que menoscabe el principio de igualdad de la persona afectada.

Se incluye un desglose con las características más habituales, si bien no son las únicas:

Características	Ninguna persona debe ser discriminada en base a:
ETNIA	<ul style="list-style-type: none"> • Características asociadas a una etnia concreta (por ejemplo, textura del pelo, color de la piel, o determinados rasgos faciales). <p>Nota: la discriminación basada en este motivo puede ocurrir entre personas de etnias diferentes y entre personas de la misma etnia.</p>
ORIGEN	<ul style="list-style-type: none"> • Lugar de nacimiento.

- Ascendencia.
- Prácticas culturales o características comúnmente asociadas a una etnicidad concreta (por ejemplo, atuendos tradicionales o gestualidad).
- Apellido asociado a una procedencia concreta.
- Características lingüísticas comunes a un grupo determinado.
- Acento.
- Condición de persona expatriada.
- Condición de persona inmigrante.
- Condición de persona refugiada.

RELIGIÓN

- Creencias religiosas.
- Prácticas religiosas (incluyendo la enseñanza o estudio; pausas para el rezo; librar en día sagrado; asistir a una congregación; o vestir con un símbolo religioso).

Nota: "religión" incluye no solamente las religiones institucionalizadas tradicionales (por ejemplo, budismo, cristianismo, hinduismo, islamismo, judaísmo), sino también otras creencias religiosas, éticas o morales (por ejemplo, personas creyentes, ateas, agnósticas).

DISCAPACIDAD

- Diversidad funcional (en la interacción con el entorno, condición de la salud la cual implica déficits de funcionamiento, limitaciones de actividad o restricciones de participación en la vida cotidiana).
- Historial de diversidad funcional (por ejemplo, una enfermedad incapacitante que ha sido controlada o está en remisión).
- Creencia mantenida de que, si no es una discapacidad visible, no existe.

	<ul style="list-style-type: none">● Relación o asociación conocida (por ejemplo, pareja, descendiente, trabajo de voluntariado, etc.) con una persona o personas con diversidad funcional. <p>Nota: las personas con discapacidad poseen las competencias, experiencia, educación u otros requerimientos para desarrollar las funciones indispensables del trabajo (con o sin la inclusión de adaptaciones pertinentes).</p>
EDAD	<ul style="list-style-type: none">● Edad cronológica, la cual puede asociarse a una serie de creencias limitantes. <p>Nota: pueden tomarse decisiones laborales específicas derivadas de la antigüedad de una persona empleada.</p>
ESTADO CIVIL	<ul style="list-style-type: none">● Estado civil o pasado sentimental (por ejemplo, soltería, compromiso, matrimonio, divorcio, viudedad, separación, monomarentalidad, pareja de hecho, etc.)

Igualmente, puede darse el caso de que se produzcan discriminaciones múltiples (por varias de estas circunstancias) e interseccionales (por varias circunstancias y de forma simultánea, creando un tipo específico).

6.8. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL

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.

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 tecnología⁴, 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) ⁵	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 vídeos íntimos ⁶	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing ⁷ , outing ⁸)	Bullying sexualizado ⁹	Ciberflashing ¹⁰

⁴ 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 Spyware es un software que tiene dicho objetivo

⁶ 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

⁷ Revelar información personal o la identidad

⁸ Revelar la orientación sexual

⁹ 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.

¹⁰ Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth

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 ¹¹

7. MODOS SOBRE EL EJERCICIO DEL ACOSO

En atención a la **posición que ocupan** las personas afectadas, se concretan tres tipos de acoso:

- **Descendente:** Es aquel que se produce de una persona en responsabilidad jerárquica de otra (una jefa o un jefe) hacia una persona subordinada.
- **Ascendente:** Aquel que se produce de una persona subordinada hacia su superior.
- **Horizontal:** Se produce en el mismo nivel jerárquico. Se trata del acoso que se origina entre compañeros y/ o compañeras de la misma categoría o nivel jerárquico.
- **Interseccionalidad:** El origen del acoso puede producirse por múltiples y simultáneas razones.

8. SANCIONES

Bajo criterios de interpretación análoga y en línea del compromiso que LIMPOSAM de rechazo absoluto a comportamientos constitutivos de acoso sexual y por razón de género, se estima que las sanciones correspondientes en el marco del presente protocolo serán interpretadas a la luz del principio de proporcionalidad establecido en el Convenio Colectivo vigente de la Empresa

¹¹ Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento

Limpieza Municipales y Parque del Oeste, S.A.M para faltas muy graves artículo 11.2 p) y art.11.3 4 estableciendo en consecuencia las siguientes sanciones máximas :

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Despido.

Es importante velar porque la sanción no tenga consecuencias sobre la víctima, ni suponga represalias contra ella, ni contra las personas que hayan testificado a lo largo del proceso. La víctima debe recibir apoyo permanente y ser informada de los procedimientos existentes en la empresa y de los recursos disponibles en cuanto a representación legal para actuar de forma interna o emprender acciones legales.

9. GARANTÍAS BÁSICAS Y PRINCIPIOS RECTORES DE LA ACTIVIDAD DEL COMITÉ DE ACOSO

El Protocolo de Acoso como herramienta que establece los comportamientos constitutivos de actuaciones de acoso (cualquiera que sea su índole) y el establecimiento de las herramientas para su detección e intervención deben cumplir una serie de garantías básicas, éstas son:

- La **confidencialidad**, tanto de las comunicaciones como del procedimiento. Cualquier comunicación que realice una persona trabajadora debe tener siempre un tratamiento de confidencialidad, protegiéndola de posibles represalias.
- La **inmediatez** en la acción de la organización, ya que los efectos de estas situaciones, en especial cuando se trata de conflictos graves y posibles situaciones de acoso psicológico en el trabajo, pueden agravarse con el mero paso del tiempo y la falta de resolución de los problemas.
- La **neutralidad, imparcialidad y objetividad** durante toda la instrucción del proceso.

- La intervención de **personas expertas** que cuenten con la formación especializada y experiencia.
- La **presencia equilibrada de mujeres y hombres** en los grupos de trabajo que se formen cuando se active el protocolo y en especial cuando se trate de conductas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- La adopción de **medidas preventivas**. La principal diferencia entre estos procedimientos y los de carácter disciplinario o judicial es que su finalidad es preventiva. Teniendo en cuenta esto, la persona que dirija el procedimiento debe orientar sus acciones de forma proactiva y hacia la investigación de las causas del problema, recomendando la adopción de medidas preventivas, tanto a nivel individual como grupal y organizacional, que impidan que un problema similar vuelva a suceder.
- La **no impunidad de las conductas violentas** que se detecten y hayan sido objetivadas.
- Será motivo de **exclusión** de su participación en el procedimiento aquellas personas que tengan algún conflicto de interés en el caso.
- En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

10. EXISTENCIA DE FALSAS DENUNCIAS

Caso exclusivo de determinar que no ha existido acoso, explicitando mala fe en la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

La imposibilidad de demostrar una situación de acoso no implica que la denuncia sea falsa o que exista mala fe. Especialmente en este tipo de situaciones, con todas sus particularidades y la privacidad en que suelen producirse, se encuentran dificultades a la hora de aportar pruebas.

A pesar de no presumirse la culpabilidad de la persona denunciada, cabe recordar que en situaciones de acoso prevalece el principio de **inversión de la carga de la prueba**, siguiendo los preceptos establecidos en el artículo 96 de la Ley 36/2011 reguladora de la Jurisdicción social.

11. MEDIDAS PREVENTIVAS

- a) **Comunicación e Información:** La empresa deberá poner a disposición de toda la plantilla el contenido íntegro de este Protocolo, así como elaborar folletos informativos con un resumen de las conductas consideradas un probable acoso, las diferentes sanciones, así como la forma de poner en conocimiento del Comité de Acoso las situaciones que puedan ocurrir en la empresa y el procedimiento a seguir. El citado protocolo y el folleto informativo se incluirán en el Manual de Bienvenida.

- b) **Sensibilización y Formación:** Se promoverán los aspectos relacionados con la prevención y actuación de casos, los derechos y deberes que la plantilla tienen en este aspecto, así como la importancia del respeto mutuo a todas las compañeras y compañeros.

12. FASES DEL PROCEDIMIENTO

Los procedimientos de actuación deberán desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deberán garantizar y proteger tanto la intimidad, como la dignidad de las personas involucradas. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas.

12.1 DIFUSIÓN A TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Todos los trabajadores y trabajadoras de **LIMPOSAM**, sin excepción, deben conocer el presente protocolo y los mecanismos necesarios para la formulación de denuncias relativas a cuantos aspectos relacionados con los puntos anteriores sufran en el ámbito de la empresa o sean conscientes de estas situaciones en otros compañeros y compañeras.

La empresa facilitará el presente protocolo por los medios de comunicación interna más eficaces. Al mismo tiempo, entrará a formar parte de la documentación de bienvenida a las nuevas incorporaciones.

12.2 SOLICITUD DE INTERVENCIÓN O DENUNCIA

Se entenderá como **Solicitud de Intervención**, la remisión al correo acoso@limposam.es o la solicitud ante la Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales del modelo contemplado en el Anexo 1 a fin de la adopción por parte del Comité de medidas cautelares que lleven al cese inmediato de una situación de la que una de las partes considera vulnerados sus derechos en relación con posibles casos de los contemplados en el presente protocolo. (Anexo 1)

Se entenderá como **Denuncia**, la solicitud que se realice a fin de calificar una situación de acoso. (Anexo 2)

12.2.1 Ámbito subjetivo

Ante un comportamiento sufrido, en las instalaciones de LIMPOSAM o en los centros donde se presta servicio, que se encuentre tipificado en este protocolo como constitutivo de alguno de los acosos regulados **podrá presentar Solicitud de intervención o Denuncia** y aplicación del presente Protocolo:

- ✓ La persona agraviada.
- ✓ La dirección de Recursos Humanos de LIMPOSAM podrá presentar de oficio, ante el conocimiento de unos hechos que sean constitutivos de comportamientos tipificados en el presente Protocolo.
- ✓ Las comunicaciones anónimas serán tenidas en cuenta por parte de la organización para su estudio cautelar y valorar su viabilidad, pero no constituirán en sí misma denuncia.
- ✓ Quien ostente la representación legal (o asimilados) de la plantilla podrá presentar solicitud de intervención cuando la persona agraviada haya delegado esta actuación.
- ✓ Persona trabajadora de cualquiera de los lugares donde LIMPOSAM presta sus servicios que

haya sido testigo de los hechos comunicados podrá presentar solicitud de intervención. En el caso de que la comunicación de denuncia la realice persona distinta a la agraviada, ésta deberá prestar consentimiento por escrito.

12.2.2 Modo de presentar solicitudes de intervención o denuncia

Las solicitudes de intervención o denuncias podrán realizarse de manera oral o escrita, sí bien en cualquier caso deberá quedar registrada por escrito por parte de la persona denunciante.

En el caso de la Solicitud de Intervención, ésta se interpondrá ante la Coordinación de Prevención de Riesgos a través del Anexo 1. En el caso de presentarse de manera oral, Coordinación de Prevención de Riesgos recibirá la misma completando los campos establecidos en el Anexo 1, dejando así constancia de la trazabilidad de esta.

En el caso de presentación de Denuncia de manera oral se seguirá el mismo procedimiento establecido para las Solicitud de Intervención utilizándose para ello el Anexo 2, en el caso de que la denuncia se presente por escrito, se realizará a través de remisión de este mismo anexo al correo especificado de la Unidad Tramitadora

Tanto la Solicitud de intervención como la Denuncia irán acompañados de todos los datos e informes adjuntos que acrediten los hechos denunciados. En este sentido y a modo de resumen se recomienda incluir en la solicitud de intervención la siguiente información:

- Personas implicadas
- Relato de los hechos e identificación de la/s conducta/s ofensivas.
- Fechas y lugares en que se produjeron los hechos.
- Posibles testigos
- Identificación de la posible víctima de acoso (en caso de que la denuncia la presenten terceros)
- Pruebas que atestigüen el acoso (e-mails, mensajes, grabaciones...)

La Solicitud de Intervención se notificará al Comité de Acoso quien notificará a las personas afectadas por la misma y quien tras la revisión de la solicitud estimará la adopción de medidas cautelares de carácter provisional o el archivo de la misma al no encontrar indicios de comportamientos reflejados en el presente protocolo. Flujograma establecido en el Anexo 5

La Denuncia será el primer paso para abrir el procedimiento de intervención formal de carácter interno en LIMPOSAM, sin perjuicio de cuantas acciones legales desee optar la persona agraviada con el mismo fin.

12.2.3 Unidad Tramitadora

Las personas encargadas de recepcionar las comunicaciones constituyen la **Unidad Tramitadora**.

La Unidad Tramitadora está conformada por:

- **Asunción Merchán Rey- Coordinadora de Prevención de Riesgos Laborales**

Emai: acoso@limposam.es

Las personas que formen parte de esta Unidad contarán con un compromiso de confidencialidad sobre la información y contenido que a razón de su posición conozcan.

12.3 COMITÉ DE ACOSO. FASES DE PROCEDIMIENTO

12.3.1 Comité de ACOSO

El **Comité de Acoso** es el órgano encargado de instruir y resolver tanto las solicitudes de intervención recibidas como las denuncias interpuestas

Todas las comunicaciones recibidas por la Unidad Tramitadora deberán ser puestas en

conocimiento de la Comité de Acoso.

Como garante de buenas prácticas, organismo consultivo e instructor interno para la tramitación de denuncias, sus **funciones** son:

- Difusión periódica del presente protocolo.
- Información a responsables operacionales, conociendo las señales de acoso para su detección temprana.
- Investigar y valorar la situación comunicada que da inicio a la apertura del protocolo; contando si se requiere con **asesoría externa mediante persona instructora en casos de especial dificultad**.
- Notificación a las partes interesadas el inicio, resolución o imposición de medidas cautelares.
- Proponer y acordar medidas preventivas
- Elaborar un informe de valoración con las conclusiones y las actuaciones que deberán llevarse a cabo.
- Atender las alegaciones que se pudieran presentar al informe de valoración
- Realizar un seguimiento de los casos y la evaluación del propio protocolo.
- Supervisión de que se está dando cumplimiento efectivo a las medidas preventivas, acciones previstas y sanciones impuestas, así como de que la persona denunciante o cualquier otra relacionada con la situación o denuncia realizada no ha recibido represalias, amenazas o cualquier tipo de conducta perniciosa derivada del proceso.

Con carácter general la composición del Comité de Acoso será la siguiente:

1. Coordinadora de prevención de riesgos laborales de LIMPOSAM.
2. Jefe de Sección de Recursos Humanos de LIMPOSAM.

3. Coordinador Jurídico-Administrativo de LIMPOSAM.
4. Delegada de igualdad designada por el Comité de Empresa.
5. En los casos en los que existan componentes de acoso sexual o por razón de sexo, será preciso contar con una persona con formación específica en igualdad de género.
6. En los casos que la comisión así lo estime necesario se podrá contar con participación experta externa.

Todos los miembros de la Comité firmarán un compromiso de confidencialidad específico en cada caso tratado a fin de que los movimientos organizacionales puedan vulnerar directa o indirectamente el derecho a la intimidad de las partes implicadas.

Particularidades

- **No existirá relación de consanguinidad** entre las personas integrantes del Comité de Acoso o persona de referencia y la persona denunciante o la denunciada, con la finalidad de evitar posicionamientos. Caso de haberla, dicha persona deberá mantenerse al margen hasta que esté resuelto el caso.
- En aras de la objetividad el Comité podrá delegar en parte de sus miembros el proceso de investigación, así como la externalización de éste.
- ***Debe procurarse una actualización continuada de sus miembros sobre la materia.***
- Las personas que integren el Comité **podrán ser sustituidas** por otras en los siguientes casos:
 - ✓ En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia.
 - ✓ En caso de que alguna persona cese en la empresa.
 - ✓ En casos de bajas, suspensiones del contrato, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

En cualquiera de las situaciones precedentes de cesión y sustitución se deberá comunicar al resto del Comité a fin de que puedan asignar de común acuerdo y atendiendo a la distribución competencial anteriormente dada la persona que sustituya. Este acuerdo deberá constar por escrito.

12.3.2 Procedimiento Formal

Ante la recepción de la Denuncia de los hechos el Comité deberá notificar a la persona denunciada la existencia de un procedimiento abierto contra ella. Una vez notificada se iniciará la Fase de Investigación para posteriormente finalizar el procedimiento con la Fase de Resolución. Flujograma establecido en el Anexo 6

12.3.2.1 Fase de Investigación

La Fase de Investigación se configura como el momento del procedimiento en el que se dilucidan la veracidad de los hechos denunciados, su autoría, así como las consecuencias. Para ello se realizará a cuantas entrevistas o recolección de pruebas documentales, visuales o audífonas se considere oportuno, si bien prevaleciendo el principio de agilidad, confidencialidad y seguridad jurídica.

Ante la realización de entrevistas a testigos o a personas expertas en materias relacionadas con el caso, se recordará la confidencialidad de la entrevista, así como del procedimiento completo.

La instrucción de esta fase podrá realizarse con carácter interno o externo.

La **instrucción Interna** consistirá en que previamente al inicio de la misma el Comité de Acoso designará de manera expresa a dos personas que formen parte del mismo para que conformen el Comité de Investigación; y serán ellas quienes realicen las actuaciones procedentes descritas anteriormente.

La **instrucción externa** consistirá en la externalización de esta fase a profesionales versados en materia de acoso laboral, con especial atención al acoso sexual y por razón de sexo.

Independientemente del tipo de instrucción esta fase finalizará con un Informe de Conclusiones que se remitirá al pleno del Comité de Acoso, en el que se contemplarán los siguientes aspectos:

- ✓ Conclusiones obres los hechos investigados y probados.

- ✓ Valoración preliminar
- ✓ Recomendaciones a realizar.

12.3.2.2. Fase de Resolución

El Comité, asistido si procede, por una persona instructora externa, elaborará y aprobará **un informe detallado** sobre el supuesto de acoso investigado en un plazo máximo de **quince días laborables** contados a partir de la presentación de la denuncia. En él se indicarán:

- El nombre y cargo de las personas que realizaron la investigación.
- La cuestión que se plantea.
- Datos de las personas afectadas.
- Fechas de las entrevistas realizadas.
- Relación de personas entrevistadas (nombre y cargo que ocupan).
- Descripción del procedimiento de actuación seguido.
- Descripción de la situación.
- Los antecedentes del caso.
- El resumen de las actuaciones y pruebas practicadas.
- Los hechos que resulten acreditados tras la investigación.
- Las conclusiones alcanzadas y la propuesta de medidas preventivas y/o correctoras a nivel individual, grupal y organizacional, incluyendo la propuesta de apertura de expediente disciplinario si fuese el caso, por la comisión de una falta muy grave, en función de las conductas constatadas.

Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en cinco días.

12.3.2.3 Informe de Valoración

El informe de valoración puede contemplar las siguientes alternativas:

- **Archivo** de la comunicación por alguna de las siguientes causas:
 - Retirada de la comunicación por parte de quien la realizó.
 - Desestimación de la comunicación por no estar los hechos comunicados dentro del ámbito de aplicación del protocolo.
 - Insuficiencia de indicios.
 - Que de las actuaciones previas se pueda dar por resuelto el hecho comunicado.
- La conclusión de que **no existen conflictos** ni otro tipo de conductas inadecuadas.
- Identificación de los hechos comunicados como conductas inadecuadas como maltrato o agresiones entre el personal de la organización o situaciones de acoso laboral (psicológico, sexual o por razón de sexo) con la propuesta de las medidas correctoras y preventivas oportunas. El informe concluirá con la propuesta de apertura de un procedimiento disciplinario con la imposición de las sanciones correspondientes, en función de la gravedad de los hechos constatados. La resolución adoptada deberá ser trasladada a las personas afectadas. Todo el proceso debe de ser garantista y respetuoso con los derechos de intimidad y el deber de confidencialidad. Por último, se debe proceder a la toma de decisiones por parte de la dirección de la empresa u organización.
- En caso de que las conclusiones arrojadas en el informe del Comité se concluyesen que se trata de un **conflicto interpersonal**¹², se recomendará la posibilidad de iniciar un procedimiento de Mediación, para el cual han de estar las dos partes de acuerdo. El objetivo de la mediación es resolver el conflicto de manera ágil, consensuada y permanente, con la participación de una persona que medie y proporcione las pautas de actuación que intenten poner fin al conflicto y

¹² En los casos en que se trate de conductas de acoso sexual, por razón de sexo, o acoso psicológico en el trabajo NO TIENE CABIDA UN PROCESO DE MEDIACIÓN

eviten que vuelva a producirse en un futuro.

Por otro lado, la empresa que oferte este servicio de mediación debe contar con los recursos adecuados. El proceso de mediación finalizará con un documento escrito que contemple los acuerdos adoptados por las partes implicadas y por la empresa. Este documento deberá ser firmado por todos (partes implicadas y empresa). Se trata de un documento que compromete a las partes a cumplir con lo establecido en el mismo y al que debe realizarse un seguimiento por parte del Comité de Acoso.

12 MEDIDAS CAUTELARES

En los casos en los que se cursen Solicitudes de Intervención, así como en los de Denuncias por presunto acoso, hasta el cierre del procedimiento y, siempre que existan indicios suficientes de su existencia, el Comité de Investigación podrá solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones laborales o salariales.

En los casos en que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la persona agresora y el Departamento correspondiente facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice lo más rápido posible.

13 SEGUIMIENTO

El Comité de Acoso deberá comprobar que tras la asunción de estas medidas los hechos constitutivos de acoso han cesado. Si el/la agresor/a tomara represalias por los hechos denunciados, esta circunstancia se considerará falta laboral muy grave.

Si cualquier persona implicada en el proceso diera a conocer por cualquier medio directo o indirecto los datos personales de las personas implicadas (víctima, agresor/a o denunciante) será considerado también como falta laboral muy grave.

El Comité llevará control de las denuncias presentadas y la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada año un informe de seguimiento sobre la aplicación del protocolo.

14 DISPOSICIONES FINALES.

PRIMERA- Todas las partes signatarias del presente Protocolo manifiestan que la regulación y el procedimiento en él establecidos no impiden que se puedan promover y tramitar cualquier otra acción ante instancias externas a LIMPOSAM, administrativas y/o judiciales, para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso, correspondan.

SEGUNDA – El presente Protocolo debe ser susceptible de seguimiento mediante informe anual llevado a cabo por el Comité de Acoso. En dicho informe constarán, sin datos identificativos, el número de procesos y sus resoluciones. De dicha información se dará traslado a la Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad.



Handwritten signatures in blue ink, including the name 'Honica Pardo' and other illegible signatures.

ANEXO 1 MODELO DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN

DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE

Nombre y apellidos _____

Teléfono de contacto _____

Email de contacto _____

EN CALIDAD DE:

Persona afectada

Delegada/os de Prevención y/o representantes de la plantilla

Cualquier otra persona de la organización (especificar empresa de grupo)

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombres y apellidos _____

Teléfono de contacto _____

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA DENUNCIADA

Centro de trabajo _____

Cargo que ocupa _____

BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

SÍ (especificar)

NO

SOLICITUD

Se solicita inicio de protocolo

Otro especificar

Fecha

Firma de la persona interesada

ANEXO 2: DENUNCIA PARA CASOS DE ACOSO

(A cumplimentar por las personas instructoras junto con la persona denunciante)

FECHA:

PERSONA DENUNCIANTE:

Nombre y Apellidos:

DNI:

Teléfono:

Compañía/Departamento a la que pertenece:

Dirección postal a efecto de comunicaciones:

Correo electrónico a efecto de comunicaciones:

Denuncia en calidad de:

- Víctima Representación Legal de las Personas Trabajadoras
- Testigo Responsable del área o departamento

Tipo de acoso:

- Sexual
- Por razón de sexo
- Psicológico
- Acoso LGTBIQ+
- Otras discriminaciones

VÍCTIMA DEL ACOSO: *(cumplimentar si la víctima no es la persona denunciante)*

Nombre y Apellidos:

DNI:

Teléfono:

Compañía /Departamento a la que pertenece:

Dirección postal a efecto de comunicaciones:

Correo electrónico a efecto de comunicaciones:

Teléfono:

PERSONA DENUNCIADA

Nombre y Apellidos:

DNI:

Teléfono:

Compañía / Departamento a la que pertenece:

Dirección postal a efecto de comunicaciones:

Correo electrónico a efecto de comunicaciones:

Teléfono:

Relación con la víctima:

- Mismo nivel jerárquico Superior nivel jerárquico
 Mismo departamento Diferente departamento

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS POR PARTE DE LA VÍCTIMA:

Describa en qué consiste su denuncia:

Describa de manera concreta y precisa los hechos denunciados, la compañía y el área afectada, la fecha o periodo de comisión y los posibles sujetos responsables:

Hechos

Área

Fecha de los hechos

Personas implicadas

Personas posiblemente responsables/denunciadas (sepa que, si es el responsable del Canal, éste evitará que le llegue la información)

Medios que han servido para realizar la conducta

Datos relevantes que considere

TESTIGOS SI LOS HUBIERE

PRUEBAS O ACREDITACIONES DE LOS HECHOS (Documentales, testimonios de otras personas, etc.)

Las Denuncias y comunicaciones deberán acompañarse de toda la información relevante, en cualquier soporte (documento, audio, vídeo, etc.), que se encuentre a disposición del denunciante/informante, así como testigos o pruebas que obren en su poder

FECHA:

FIRMA DE PERSONA DENUNCIANTE

FIRMA DE COMITÉ DE INVESTIGACIÓN¹³

INFORMACIÓN PROTECCION DE DATOS: En cumplimiento del deber legal de información establecido en el artículo 13 del Reglamento (UE) 2016/679, en el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, y en la Ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, se les facilita la siguiente información relativa a los datos personales:

CLAUSULA INFORMATIVA LIMPOSAM (en adelante, "LA EMPRESA"), como responsable del tratamiento, informa al interesado que los datos personales incluidos en el mismo serán incorporados a una base de datos de su titularidad y serán tratados con la finalidad de dar respuesta a las consultas y cursar denuncias formuladas por medio del mismo, decidir sobre su admisión en el marco del modelo de gestión para la prevención de riesgos penales, estudiar e instruir los expedientes y realizar las actuaciones que procedan a tal efecto.

Puede contactar con el responsable del tratamiento de los datos en la dirección de correo electrónico: lopd@limposam.es

En cualquier caso, toda persona o entidad estaría sometida a la obligación de confidencialidad. Igualmente, no se comunicarán datos a ningún/a tercer/a sin consentimiento o información a la persona interesada, en los términos establecidos en la legislación vigente.

Los hechos y otras informaciones relativas a la denuncia le serán comunicados en el tiempo y forma legalmente establecido a la persona denunciada. Esta comunicación a la persona denunciada podrá retrasarse con carácter excepcional, siempre que así lo acuerde el Comité de cumplimiento normativo o penal, cuando existan sospechas fundadas y objetivas de que la comunicación a la persona denunciada podría comprometer la investigación o exista riesgo de destrucción de pruebas.

Se advierte que los datos recabados podrán ser cedidos a las autoridades administrativas o judiciales, cuando así lo soliciten, como consecuencia de cualquier procedimiento derivado del objeto de la denuncia formulada, así como a las personas implicadas en procedimientos judiciales o administrativos incoados como consecuencia de la investigación. Igualmente, se le informa de que LIMPOSAM adoptará las medidas de seguridad oportunas, para garantizar la seguridad, confidencialidad, integridad y evitar el acceso no autorizado a los datos facilitados. La base jurídica que legitima el tratamiento de los datos de carácter personal es la obligación legal establecida en los artículos 10 y 13 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, de disponer de estos sistemas internos de información (artículo 6.1.c GDPR)

Los datos proporcionados a través de la denuncia o comunicación se conservarán durante el tiempo necesario para la realización de las actividades de investigación de los hechos que resulten necesarias y, en su caso, se apliquen las medidas contractuales, disciplinarias o judiciales que se consideren oportunas. Asimismo, se le informa que LIMPOSAM conservará los datos debidamente bloqueados durante los plazos en los que de las denuncias o de las actuaciones llevadas a cabo por la organización pudieran derivarse responsabilidades. En todo caso, transcurridos tres meses desde la introducción de los datos en el canal de denuncias, deberá procederse a su supresión del sistema de denuncias, salvo que la finalidad de la conservación sea dejar evidencia del funcionamiento del modelo de prevención de la comisión de delitos por la persona jurídica. LIMPOSAM garantiza que las denuncias a las que no se haya dado curso solamente constarán de forma anonimizada no siendo de aplicación la obligación de bloqueo prevista en el artículo 32 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

ANEXO 3: NOTIFICACIÓN DE DENUNCIA ANTE UN POSIBLE ACOSO

A/ATT. D./D^a:

FECHA:

Mediante la presente le notificamos la denuncia interna presentada contra usted por un posible acoso laboral.

De acuerdo con el Protocolo de Prevención y actuación contra el Acoso de **LIMPOSAM**, del que adjuntamos copia para su información, se ha puesto en marcha el procedimiento de garantía correspondiente.

Con el fin de poner en su conocimiento los hechos denunciados, así como el procedimiento a seguir, le citamos a una reunión que tendrá lugar:

DIA:

HORA:

UBICACIÓN:

FIRMADO: COMITÉ DE INVESTIGACIÓN

RECIBÍ: LA PERSONA DENUNCIADA

FECHA:

FECHA:

ANEXO 4: RESOLUCIÓN DEL COMITÉ SOBRE LA DENUNCIA DE ACOSO

A/ATT. D./D^a:

FECHA:

Mediante la presente le notificamos la resolución acordada por el Comité de Investigación de **LIMPOSAM** sobre la denuncia interna presentada contra usted.

ANTECEDENTES DEL HECHO:

PROCEDIMIENTO SEGUIDO:

RESOLUCIÓN ACORDADA POR EL COMITÉ:

SANCIÓN IMPUESTA:

FIRMADO: COMITÉ DE INVESTIGACIÓN

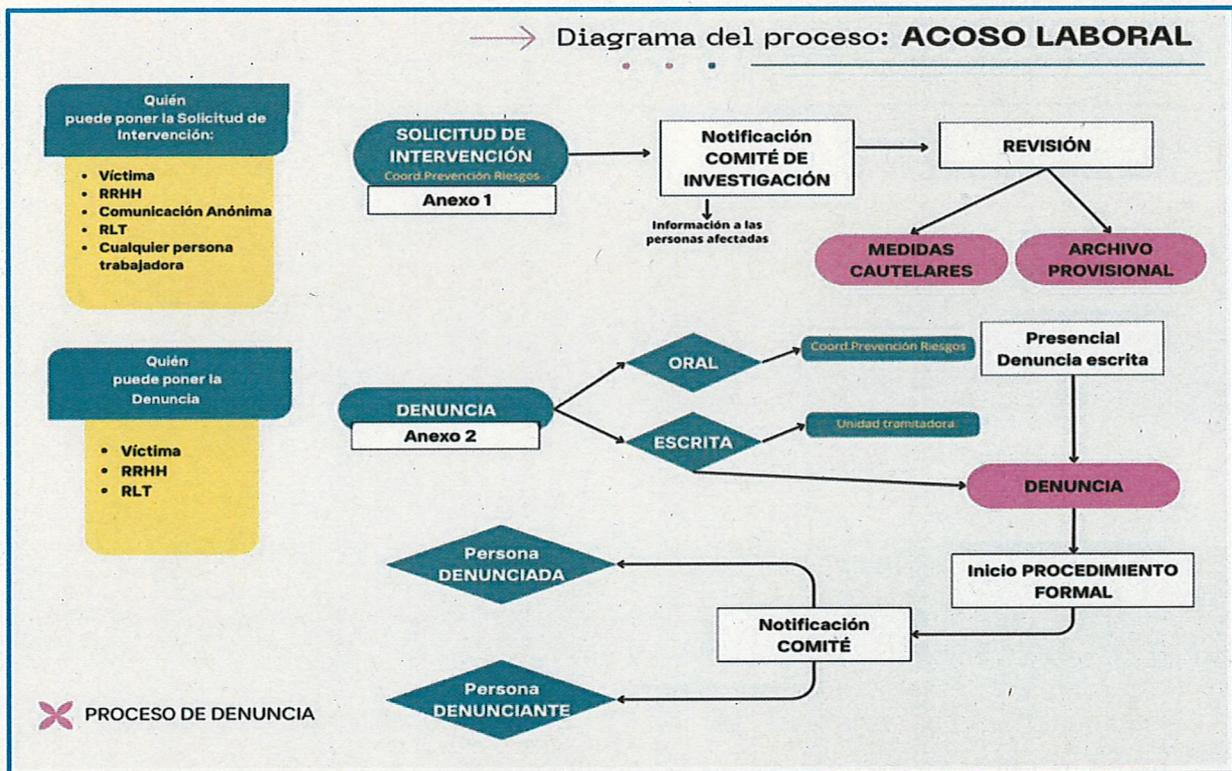
RECIBÍ: LA PERSONA DENUNCIADA

FECHA:

FECHA:

ANEXO 5 PROCESO DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN Y/O DENUNCIA

→ Diagrama del proceso: **ACOSO LABORAL**



ANEXO 6 PROCEDIMIENTO FORMAL DE DENUNCIA

