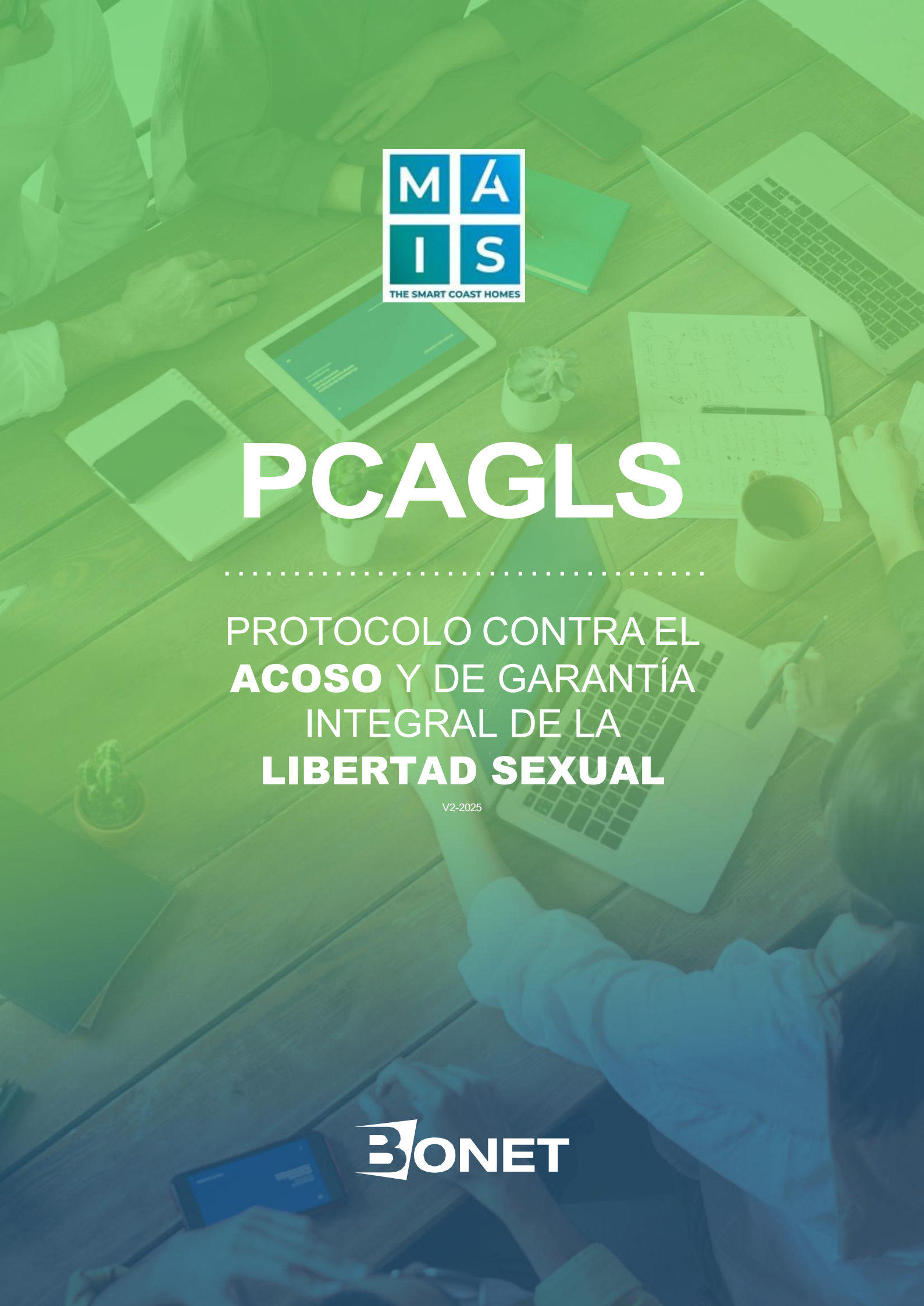

PCAGLS

PROTOCOLO CONTRA EL **ACOSO** Y DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA **LIBERTAD SEXUAL**

V2-2025

ÍNDICE

01 INTRODUCCIÓN

02 OBJETIVO

2.1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISOS

2.2 ÁMBITOS DE APLICACIÓN

03 DEFINICIONES

3.1 ACOSO LABORAL O MOBBING

3.2 ACOSO DISCRIMINATORIO

3.3 ACOSO SEXUAL

3.4 CONDUCTAS QUE ATENTAN CONTRA LA INTEGRIDAD MORAL, FÍSICA Y/O PSICOLÓGICA

3.5 VIOLENCIA DIGITAL EN EL ENTORNO LABORAL

04 DERECHOS Y DEBERES

4.1 DEBERES LA PERSONA RESPONSABLE EN MATERIA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y GARANTE DE LA LIBERTAD SEXUAL

4.2 DEBERES DE LA COMISIÓN DE REACCIÓN

4.3 DEBERES DEL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN Y ALTA DIRECCIÓN

4.4 DEBERES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

4.5 DEBERES DE LAS TERCERAS PARTES RELACIONADAS

4.6 DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

4.7 DERECHOS DE LAS TERCERAS PARTES RELACIONADAS CON LA ENTIDAD

05 MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y DE PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL

06 VÍAS DE REPORTE Y COMUNICACIÓN

SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN

07 PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

7.1 VÍA INTERNA

7.2 VÍA EXTERNA

7.3 GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

7.4 COORDINACIÓN CON OTROS PROTOCOLOS INTERNOS

08 MEDIDAS CAUTELARES Y MECANISMOS DE PROTECCIÓN

09 RÉGIMEN DISCIPLINARIO

10 PLAN DE COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

11 SEGUIMIENTO,ACTUALIZACIÓN Y VIGENCIA

01
INTRODUCCIÓN

GRUPO MAIS, configurado por las entidades Mentores en Activos Inmobiliarios, S.L.; Grupo Inmobiliario Mais, S.L. y Mais Adeje, S.L. (en adelante, "la Entidad") tiene el más alto compromiso y voluntad de actuación ética y responsable en relación con la creación de un entorno laboral y profesional libre de actitudes y actuaciones que puedan ser constitutivas de acoso. Para ello, la Entidad ha configurado el presente Protocolo contra el Acoso y de Garantía Integral de la Libertad Sexual (en adelante, el "Protocolo"), siempre con el debido cumplimiento y seguimiento de los marcos normativos y disposiciones legales que le son de aplicación en este ámbito.

Con el fin de lograr tal objetivo, el presente Protocolo es de aplicación y establece las medidas de protección para las personas trabajadoras, así como a todas las personas y las terceras partes relacionadas con la Entidad, ya sean de manera laboral, comercial, profesional, como usuarias u otros asimilables, con especial atención a las personas de especial protección (mujeres, menores, personas trans, personas del colectivo LGTBI). Cabe añadir que, en caso de que la tercera parte relacionada con la Entidad sea una persona jurídica, la obligación de procurar un espacio libre de conductas constitutivas de acoso y que garantice la libertad sexual se extiende a sus personas trabajadoras y colaboradoras que tengan relación con la Entidad.

El presente protocolo será de aplicación tanto en el centro de trabajo, el entorno digital corporativo, como en cualquier ubicación pública o privada en la que se desarrollan las actividades de la Entidad.

Con todo lo expuesto, lo que hace la Entidad es ampliar el marco de protección frente a conductas constitutivas de acoso y que atentan contra la libertad sexual, extremando las medidas de prevención para conseguir un espacio libre de este tipo de conductas fundamentado en el respeto a los derechos fundamentales de las personas. Así pues, con la elaboración, difusión y aplicación del presente Protocolo, la Entidad consigue una doble protección, por un lado, la de sus personas trabajadoras y terceras partes relacionadas y, por otro, asegura el deber y responsabilidad de establecer mecanismos de prevención y actuación en este ámbito.

Para dotar de eficacia al presente Protocolo, la Entidad ha designado a una persona Responsable del mismo para su adecuado seguimiento y aplicación, así como para prestar soporte y protección a las personas implicadas en el cumplimiento del mismo. Asimismo, se ha establecido la obligación de coordinación de la persona Responsable del presente Protocolo con la persona Responsable del Sistema Interno de Información, la persona Responsable de prevención de riesgos laborales y psicosociales, así como cualquier otra figura responsable en materia de cumplimiento normativo y prevención penal, a fin de contemplar los deberes y requisitos que se deriven en este ámbito.

"La Entidad ha configurado el presente Protocolo para prevenir el acoso y asegurar nuestro compromiso de actuación ética y responsable en este ámbito."

02
OBJETIVO

El objetivo principal de este Protocolo es asegurar que la Entidad promueva y mantenga un entorno que cumpla con dos aspectos fundamentales durante el desarrollo de sus actividades.

En primer lugar, se busca garantizar condiciones de trabajo y profesionales ideales que prevengan la aparición de conductas que puedan dar lugar a cualquier forma de acoso, discriminación o que infrinjan la libertad sexual, siempre con un enfoque de respeto y protección. En segundo lugar, el Protocolo tiene como finalidad fomentar la creación de un ambiente que no solo favorezca el desarrollo profesional y personal de las personas empleadas, sino que también respete y proteja sus derechos fundamentales, garantizando así un marco de actuación seguro y respetuoso en todas las facetas de la actividad de la entidad.

Adicionalmente, se enfatiza la importancia de extender esta protección y objetivos a terceras partes y colectivos de especial protección, teniendo en cuenta las situaciones internas y externas que se den relacionadas con la Entidad. Esto incluye garantizar un ambiente libre de discriminación y acoso hacia la clientela, las entidades o personas proveedoras y visitantes, cualquier otra persona o grupo que interactúe con la entidad, asegurando su bienestar y respeto dentro de un marco de actuación inclusivo y seguro.

2.1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISOS

La Entidad establece y se compromete a un marco de actuación ético y responsable entorno a los siguientes pilares:

1. Crear y mantener una cultura ética y de cumplimiento normativo.
2. Tolerancia “0” frente a cualquier tipo de acoso o de intromisión en la libertad sexual.
3. Respeto y protección de los Derechos Fundamentales.

Para ello, la Entidad se compromete a seguir y realizar las políticas, acciones y medidas para la prevención del acoso y para garantizar la libertad sexual que están englobadas en el presente Protocolo, fundamentadas en torno a los siguientes principios fundamentales:

1. Promover la difusión del Protocolo y/o principios desarrollados en este ámbito entre las personas que formen parte de la Entidad y terceras partes relacionadas.
2. Asignar los recursos necesarios para sensibilizar, concienciar y formar en materia de acoso y libertad sexual.
3. Garantizar la implementación de un sistema con todos los elementos de protección de las personas informantes y cumplimiento normativo aplicables al Sistema de Interno de Información.
4. Investigar, con todas las garantías y requisitos de validez necesarios, cualquier hecho o indicio que revele la posible consecución de una conducta de acoso, que atente contra la libertad sexual o de no seguimiento del presente Protocolo.
5. Salvaguardar las garantías en la tramitación de las comunicaciones / proceso de investigación.
6. Aplicación del Régimen Disciplinario de forma proporcional, que resulte de aplicación.

2.2 ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Este Protocolo es aplicable a situaciones relacionadas con cualquier tipo de acoso, así como a casos de intromisión o afectación a la libertad sexual, independientemente de si ocurren dentro o fuera del entorno laboral, siempre y cuando estén vinculadas con las actividades o servicios de la Entidad. Las especificaciones de estos casos se detallarán en las secciones siguientes. La aplicación del Protocolo se justifica cuando hay una relación causal entre la conducta en cuestión y las actividades laborales o los servicios que presta la Entidad, abarcando así cualquier incidente relevante.

Subjetivo

Las disposiciones contenidas en el presente protocolo afectan y serán de obligado cumplimiento para todas aquellas personas que prestan sus servicios en la Entidad, con independencia del tipo de contrato del que dispongan. Asimismo, será de aplicación para todas aquellas personas que, no estando englobadas en la categoría anterior, mantengan relaciones comerciales, laborales, profesionales o se relacionen con la Entidad como usuarias o asimilables.

Material

El contenido del presente Protocolo se centra en determinar las distintas formas de acoso y en proteger la libertad sexual de las personas, así como todas aquellas que puedan ir surgiendo de la propia evolución legislativa y jurisprudencial. En este sentido, algunas de las principales normativas de referencia son:

ÁMBITO LABORAL	> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. > Convenio Colectivo aplicable por sector. > Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, "LdI") y la normativa complementaria que la desarrolla. > Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. > Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación > Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. > Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. > Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.
ÁMBITO PENAL	> Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (en adelante, "Código Penal"). > Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. > Ley Orgánica 4/2023, de 27 de abril, para la modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en los delitos contra la libertad sexual, la Ley de Enjuiciamiento Criminal y la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores. > Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.
ÁMBITO CONSTITUCIONAL	> Constitución Española de 1978 (Arts. 10, 14, 15 y 18).
ÁMBITO INTERNACIONAL	> Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

Espacial

El concepto de 'espacio laboral' abarca mucho más que la ubicación física, los horarios establecidos para el trabajo, o los momentos y lugares específicos en los que se llevan a cabo las actividades. El alcance de este Protocolo se extiende más allá de los límites físicos del centro de trabajo o de cualquier otro espacio donde se ofrezcan servicios o se desempeñen actividades relacionadas con la Entidad.

Esto incluye situaciones en las que las interacciones entre las personas involucradas se originen o estén relacionadas con un contexto profesional, comercial, laboral o de índole similar asociado a la Entidad, teniendo en cuenta también el entorno digital en las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo.

En resumen, este Protocolo se aplica en un amplio rango de circunstancias, siempre que exista una conexión relevante con la esfera de actividades de la Entidad.

Temporal

El presente protocolo se aplica de manera temporal, es decir, extendiéndose su vigencia a todas las situaciones, conductas o acciones relacionadas con el acoso o contrarias a la libertad sexual que se produzcan durante la relación laboral o contractual, así como a aquellas que, aunque hayan tenido lugar con anterioridad al inicio de la relación laboral o después de su finalización, guarden una conexión directa o indirecta con la misma. Esto incluye, pero no se limita a, conductas ocurridas en eventos fuera del horario laboral o en espacios no físicos como comunicaciones virtuales, siempre que estén relacionadas con el entorno de trabajo. El objetivo es garantizar un entorno laboral y de prestación de servicios o actividades seguro y respetuoso en todo momento, protegiendo a las personas trabajadoras y todas las personas relacionadas con la Entidad de cualquier forma de acoso, independientemente del momento en que estos actos ocurran.

03
DEFINICIONES

Seguidamente se detallan las definiciones de los conceptos fundamentales que concretan el objetivo y alcance del presente Protocolo. En este sentido, reiterar que, todas las conductas que serán descritas a continuación deberán ser desarrolladas necesariamente en el marco laboral y/o profesional para que les sea de aplicación el presente Protocolo. A grandes rasgos, el acoso desarrollado en el ámbito laboral se puede dividir en las siguientes modalidades:

- **Acoso Laboral (*Mobbing*)**
- **Acoso Sexual**
- **Acoso Discriminatorio**
- **Conductas que atentan contra la integridad moral, física y/o psicológica**
- **Violencia digital en el entorno laboral**

3.1 ACOSO LABORAL O *MOBBING*

El acoso laboral o "*mobbing*" se define como una forma de hostigamiento psicológico o actitud hostil que ocurre en el contexto de cualquier actividad laboral, ya sea en el sector privado o en el servicio público. Esta conducta implica someter a la persona afectada a situaciones que resultan en una humillación intensa, constituyendo una grave ofensa a su dignidad, menoscabando su integridad física o psicológica. El acoso laboral incluye comportamientos repetitivos y hostiles o humillantes por parte de alguien, especialmente si esa persona ocupa una posición de superioridad. Este tipo de violencia, enmarcada en una relación laboral, implica tanto un atentado contra su dignidad como un riesgo para su salud. Aunque estos actos no necesariamente constituyan un trato degradante, son lo suficientemente graves como para considerarse acoso grave hacia la víctima.

La Entidad se compromete a brindar una atención especial a las circunstancias que afecten a grupos de especial protección, como son las mujeres, menores de edad, personas trans y personas que formen parte del colectivo LGTBI. Esta atención se centrará en garantizar su protección y promover la igualdad y el respeto a sus derechos, reconociendo las necesidades particulares y desafíos que estos colectivos pueden enfrentar.

Por consiguiente, para que una conducta sea encuadrada dentro del *mobbing* ha de tener las siguientes características:

1. Desarrollada en el ámbito laboral
2. Prolongada a la largo del tiempo, recurrente y/o sistemática
3. De hostigamiento o presión, ya sea con palabras, gestos u otras acciones
4. Con el fin de perturbar a la víctima o provocar su abandono de la empresa

Dependiendo de la relación laboral entre acosador y acosado, el acoso puede calificarse como:

Si se ejerce de manera individual

- **Descendente:** el ejercido por una persona con superioridad jerárquica sobre una persona trabajadora.
- **Horizontal:** el ejercido por una persona trabajadora sobre otra persona, donde ambas pertenecen al mismo rango jerárquico.
- **Ascendente:** el ejercido por una persona trabajadora sobre una persona con superioridad jerárquica.

Si se ejerce de manera colectiva

- **Descendente:** el ejercido por un grupo de personas con superioridad jerárquica sobre una persona trabajadora.
- **Horizontal:** el ejercido por un grupo de personas trabajadoras sobre otra persona trabajadora, donde todas pertenecen al mismo rango jerárquico.
- **Ascendente:** el ejercido por un grupo de personas trabajadoras sobre una persona con superioridad jerárquica.
- **Mixto:** el ejercido por un grupo de diferente rango jerárquico sobre otra persona trabajadora.

Algunos ejemplos de la modalidad de acoso expuesta son, entre otros:

- Impedir a la persona trabajadora las relaciones personales con otras personas compañeras de trabajo o con la clientela.
- Separación de la persona trabajadora de sus funciones de responsabilidad, por ejemplo, encomendándole trabajos que pueden considerarse vejatorios.
- Menospreciar el trabajo de una persona empleada ante otras personas que forman parte de la plantilla, difundiendo rumores infundados o atribuyéndole errores que no ha cometido.
- Manipular la reputación de una persona trabajadora predisponiendo negativamente a sus compañeros o compañeras contra éste.
- Imitar a la persona trabajadora, burlarse, proferir insultos o críticas constantes, no solo sobre su vida personal sino también haciendo comentarios ofensivos o despectivos relacionados con su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, con el objetivo de ridiculizarla en público.
- Utilizar cualquier tipo de dispositivos para la realización y/o difusión de fotografías, grabaciones de audio y vídeo y asimilables, así como la obtención de cualquier tipo de información o datos, sin la autorización previa o el consentimiento expreso de la Entidad y de la persona afectada.
- Realizar y/o difundir capturas de pantalla de conversaciones o imágenes sin la autorización previa o el consentimiento expreso de la Entidad y de la persona afectada, así como realizar montajes o “memes” inapropiados.

3.2 ACOSO DISCRIMINATORIO

Por acoso discriminatorio se entiende toda conducta no deseada relacionada con el género, origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales de una persona que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo, menoscabando la integridad física o psicológica de la persona.

Las características necesarias para que una conducta pueda ser catalogada como acoso discriminatorio son coincidentes con las descritas en el apartado anterior relativo al *mobbing*. Por ende, existirá acoso discriminatorio cuando se realice una conducta de carácter recurrente y sistemático de hostigamiento o presión por parte de una persona trabajadora a otra, ya sea con palabras, gestos o de otro modo, orientada a debilitar su moralidad, realizada en el ámbito laboral de la empresa en el ejercicio de sus funciones, con el objeto de perturbar a la víctima o provocar su abandono de la empresa. De la misma forma que, dependiendo de quien o quienes ejerzan el acoso será catalogado como ascendente, descendente, vertical u horizontal. Algunos ejemplos de conductas que constituyen acoso discriminatorio son:

- Comentarios degradantes ligados a alguna forma de discriminación.
- Comentarios genéricos de valía / capacidad / disponibilidad ligados a alguna forma de discriminación.
- Minusvaloración profesional: asignación de tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en base al género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- Aislamiento en base al género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas basados en alguna forma de discriminación.
- Comentarios relativos al género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales. que ridiculizan y desprecian las capacidades, habilidades y potencial intelectual.
- Realizar y/o difundir capturas de pantalla de conversaciones o imágenes sin la autorización previa o el consentimiento expreso de la Entidad y de la persona afectada, así como realizar montajes o “memes” inapropiados.

A continuación, se dedica un apartado específico al acoso discriminatorio por razón de género puesto que, hay ciertas conductas que son importantes exponer y que únicamente pueden ser englobadas dentro de esta tipología de acoso.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Se considera 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, hostil, degradante, humillante u ofensivo, con el fin de menoscabar tanto su integridad física o psicológica. A las conductas expuestas en el apartado precedente relativo al acoso discriminatorio en general, hay que añadirle las siguientes conductas, siempre teniendo presente que, lo expuesto es un listado *numerus apertus* de posibles situaciones constituyentes de este tipo penal:

- Aislamiento por ejercitar alguno de los derechos inherentes relativos al ámbito de la conciliación familiar.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Utilización de humor sexista.

Asimismo, se entenderá como acoso por razón de sexo cualquier conducta de hostigamiento dirigida contra una persona trabajadora motivada por el ejercicio, o la intención de ejercer, derechos vinculados a las responsabilidades familiares, tales como el permiso por maternidad, el permiso por paternidad, la reducción de jornada por cuidado de hijo, así como cualesquiera otros derechos o permisos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos aplicables.

ACOSO CONTRA LAS PERSONAS TRANS Y LAS PERSONAS LGTBI

El acoso discriminatorio al colectivo LGTBI se puede definir como cualquier forma de hostigamiento o maltrato dirigido a personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI) basado en su orientación sexual, identidad o expresión de género. Este tipo de acoso incluye comportamientos, comentarios o acciones que denigran, estigmatizan o humillan a individuos pertenecientes a este colectivo, y puede manifestarse tanto en el ámbito laboral como en otros contextos sociales, con el fin de menoscabar la integridad física o psicológica de la persona. El objetivo de este acoso es menoscabar la dignidad y los derechos de las personas LGTBI, creando un ambiente de intimidación, exclusión o desigualdad:

- Revelar sin consentimiento la orientación sexual o identidad de género de una persona trabajadora a otras personas de la Entidad o a la clientela, lo que puede llevar a situaciones de acoso o discriminación.
- Restringir el uso de instalaciones como baños o vestuarios según la identidad de género de la persona, en lugar de permitir el uso según su género identificado.

3.3 ACOSO SEXUAL

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación penal, se considera acoso sexual cualquier comportamiento no deseado o querido por la persona que lo recibe, 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, hostil, degradante, humillante u ofensivo, menoscabando la integridad física y/o psicológica de la persona.

A diferencia de lo que sucede con el acoso laboral y el acoso discriminatorio, el acoso sexual no requiere que las conductas sean reiteradas o sistemáticas, es decir, con que una de las acciones se produzca en un momento puntual, es suficiente para ser constitutiva de esta tipología de acoso. Estas conductas pueden ser catalogadas en las siguientes categorías, que a continuación se exponen con ejemplos:

En el acoso sexual ambiental la persona crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

Las conductas de intercambio / "quid pro quo" o chantaje sexual se describen como proposiciones que impliquen contacto físico, invitaciones persistentes o peticiones de favores sexuales, entre otras, realizadas por una persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo de la persona destinataria, siendo de especial atención por parte de la Entidad aquellas situaciones en las que se vean involucradas personas pertenecientes a un colectivo vulnerable (mujeres, estudiantes, personas trans, personas LGTBI, etc.).

CONDUCTAS FÍSICAS DE NATURALEZA SEXUAL	Acercamientos físicos excesivos o innecesarios, tocamientos deliberados y no solicitados agresiones físicas, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria, entre otros.
CONDUCTAS VERBALES DE NATURALEZA SEXUAL	Insinuaciones sexuales, bromas sexuales ofensivas, comentarios sexuales obscenos, difusión de rumores sexuales, llamadas telefónicas, presiones para concertar citas o encuentros personales, invitaciones persistentes para participar en actividades sociales, hacer comentarios soeces sobre el cuerpo o la apariencia física, hacer demandas de favores sexuales, entre otras.
CONDUCTAS NO VERBALES DE NATURALEZA SEXUAL	Gestos obscenos o miradas impúdicas o lascivas, uso o difusión de imágenes o videos de contenido sexual explicito o sugestivo o mensajes telefónicos o correos electrónicos indeseados, entre otras.
OTRAS CONDUCTAS	Se enmarcarán dentro de este tipo de acoso, cualquiera de las conductas que pudieran quedar englobadas entre las descritas en apartados anteriores, siempre y cuando, de ellas se pueda derivar una naturaleza o finalidad sexual.

Debe destacarse que la relación de conductas expuesta no pretende ser excluyente o limitadora de las posibles conductas de acoso sexual existentes, sino un listado *numerus apertus* de posibles situaciones constituyentes de este tipo penal.

3.4 CONDUCTAS QUE ATENTAN CONTRA LA INTEGRIDAD MORAL, FÍSICA Y/O PSICOLÓGICA

Cualquier acción no encuadrada en las conductas descritas en los apartados anteriores y que sea constitutiva de agresión, amenaza o falta de respeto, que menoscabe de cualquier modo la integridad moral, física y/o psicológica de la persona no será tolerada por la Entidad y podrá ser sometida a sanción. A continuación, se ejemplifican algunas de las conductas que se podrían encuadrar en este apartado:

- Expresiones, contengan o no una condición, que puedan perturbar el ánimo, tranquilidad o sosiego de quien las recibe.
- Acto que atente contra la integridad física de cualquier persona.
- Acto que atente contra la integridad moral de cualquier persona.

Si estas conductas se realizaran de forma sostenida en el tiempo y pudieran acabarse considerando como actos de acoso, serán preferentemente instruidas como tal. Sin perjuicio de ello, el propio expediente puede considerar subsidiariamente la posibilidad de que, en caso de no cumplirse los requisitos expuestos en los apartados 3.1, 3.2 o 3.3 se investiguen como conductas que atentan contra la integridad moral, física y/o psicológica.

Dentro de este apartado se tiene en especial consideración aquellas conductas que integren cualquier tipo de violencia y se ejerzan contra los colectivos de especial protección, tales como mujeres, menores, adolescentes, personas trans, personas del colectivo LGTBI entre otros.

3.5 VIOLENCIA DIGITAL EN EL ENTORNO LABORAL

La violencia digital o ciberviolencia consiste en aquellos actos de violencia en línea cometidos, instigados, amplificados o agravados, en parte o totalmente, mediante el uso de tecnologías de la información y de la comunicación, plataformas de redes sociales, webs o foros, correo electrónico y sistemas de mensajería instantánea y otros medios similares que afecten a la dignidad y los derechos de las personas.

En el contexto laboral, la violencia digital puede manifestarse tanto en entornos presenciales como en modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, donde el uso intensivo de herramientas tecnológicas de comunicación incrementa el riesgo de conductas abusivas. El correo electrónico corporativo, las plataformas de videoconferencia, los chats de mensajería interna o las redes sociales profesionales pueden ser utilizados de forma indebida para ejercer hostigamiento, acoso o conductas de carácter sexual no consentidas. Estas manifestaciones, además de atentar contra la dignidad de las personas trabajadoras, generan un entorno laboral hostil, degradante u ofensivo, afectando negativamente a la salud psicológica y a la igualdad efectiva en el trabajo.

Atendiendo tanto a las recomendaciones emitidas por las autoridades competentes como a la normativa vigente de aplicación, resulta necesario tener en cuenta las siguientes dimensiones específicas en relación con la violencia digital en el entorno laboral:

ACOSO LABORAL DIGITAL O CIBERACOSO

Se entiende por acoso laboral digital o ciberacoso cualquier comportamiento hostil, humillante, intimidatorio o de menosprecio, ejercido de forma reiterada y prolongada en el tiempo, a través de medios tecnológicos o digitales que tenga como finalidad o efecto atentar contra la dignidad de una persona trabajadora y crear un entorno laboral hostil, degradante u ofensivo. La Entidad declara tolerancia cero hacia cualquier forma de acoso laboral en el entorno digital, quedando absolutamente prohibida la realización de estas conductas. Ante cualquier indicio, sospecha o evidencia de su posible existencia, se recuerda la obligación de comunicarlo de forma inmediata a través del Sistema Interno de Información para garantizar una intervención diligente y la protección de las personas afectadas.

A continuación, se describen, de forma limitativa, pero no exclusiva, las modalidades de acoso laboral digital:

Intimidación y coacción	Conductas dirigidas a intimidar, presionar o forzar la voluntad de la persona trabajadora mediante medios tecnológicos. Incluye amenazas de carácter sexual, económico, físico o psicológico, así como coacciones para obligar a realizar o dejar de realizar determinadas acciones.
Revelación de información privada	Seguimiento, recopilación y uso de información privada sin consentimiento para dañar la reputación personal y/o profesional de la persona trabajadora (difusión de rumores, comentarios ofensivos, publicación de contenido denigrante, monitoreo excesivo del trabajo a través de herramientas tecnológicos, etc.). Puede incluir el uso de software espía o *spyware* y la extorsión digital (engaño con fines de obtener dinero u otros beneficios).
Suplantación de identidad	Uso indebido de información privada o de credenciales digitales para hacerse pasar por la persona trabajadora con el fin de causarle un perjuicio.

Acoso por complicidad	Difusión, revelación o cesión a terceros mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, audios, vídeos, entre otros) de una persona trabajadora sin su consentimiento, con el objetivo de denigrarla o crear un entorno humillante.

ACOSO SEXUAL DIGITAL O CIBERACOSO SEXUAL

Se considera acoso sexual digital cualquier comportamiento de naturaleza sexual, no deseado ni consentido, llevado a cabo a través de medios tecnológicos o digitales, que tenga como objetivo o efecto atentar contra la dignidad de una persona trabajadora, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, hostil, humillante u ofensivo, menoscabando su integridad física y/o psicológica. La Entidad declara tolerancia cero hacia cualquier forma de acoso sexual en el entorno digital, quedando absolutamente prohibida la realización de estas conductas. Ante cualquier indicio, sospecha o evidencia de su posible existencia, se recuerda la obligación de comunicarlo de forma inmediata a través del Sistema Interno de Información para garantizar una intervención diligente y la protección de las personas afectadas.

A continuación, se describen, de forma limitativa, pero no exclusiva, las modalidades de acoso sexual digital:

Intimidación y coacción	Conductas dirigidas a intimidar, presionar o forzar la voluntad de la persona trabajadora mediante medios tecnológicos. Incluye el chantaje sexual o *quid pro quo,* amenazas de carácter sexual, económico, físico o psicológico, así como coacciones para obligar a realizar o dejar de realizar determinadas acciones.
Captación o producción no consentida	Obtención de imágenes o vídeos íntimos sin consentimiento. Incluye: ▪ *Upskirting* (o “bajo falda”): es la práctica de hacer fotografías o videos debajo de la falda de una mujer, capturando una imagen de su zona de la entrepierna, ropa interior y a veces genitales. ▪ *Downblousing:* es la práctica de hacer fotografías o videos de una mujer, capturando una imagen de la zona del pecho. ▪ *Creepshots*: captación de imágenes de carácter íntimo o sexual de una persona trabajadora sin su conocimiento ni consentimiento, obtenidas generalmente en espacios públicos o laborales, con la finalidad de sexualizarla o difundirlas. ▪ *Deepfake*: creación o manipulación de imágenes o vídeos sexuales mediante inteligencia artificial, en los que se superpone el rostro o el cuerpo de una persona trabajadora sin su consentimiento.
Revelación de información privada	Exposición digital de la intimidad sexual de una persona trabajadora. Incluye: ▪ *Sexspreading*: difusión por parte de un tercero de imágenes o vídeos íntimos de contenido sexual sin autorización de las personas implicadas. ▪ *Sextorsion*: coacción o chantaje para enviar contenido íntimo. ▪ *Doxing*: difusión de datos personales vinculados a la vida sexual. ▪ *Outing*: revelar la orientación sexual de una persona sin consentimiento.

	▪ Cibermoobing sexualizado: rumores o comentarios sexuales que dañen la reputación personal y/o profesional de la persona.
Suplantación de identidad	Acceso o *hackeo* de redes sociales o aplicaciones de la persona trabajadora para controlar sus comunicaciones o difundir material íntimo sin su consentimiento.
Solicitud sexual	Requerimiento de favores sexuales mediante medios digitales, generando un entorno intimidatorio o de presión para la persona trabajadora.
Cyberflashing	Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas, mensajería o tecnologías como Airdrop o Bluetooth.
Acoso sexual por complicidad	Difusión, revelación o cesión a terceros mensajes o contenido audiovisual de carácter sexual (imágenes, memes, audios, vídeos, entre otros) de una persona trabajadora sin su consentimiento, con el objetivo de denigrarla o crear un entorno humillante.

04

DERECHOS Y DEBERES

Seguidamente detallaremos las funciones, responsabilidades y derechos tendentes a garantizar el compromiso de prevención del acoso y de la protección de la libertad sexual de la Entidad.

Para ello, primeramente, se detallan los aspectos fundamentales de las siguientes partes y actores determinantes para el cumplimiento del presente Protocolo:

- **Deberes de la persona Responsable de prevención del acoso y garante de la Libertad Sexual**
- **Deberes de la Comisión de Reacción para la Prevención del Acoso y de Garantía Integral de la Libertad Sexual**
- **Deberes del Órgano de Administración y Alta Dirección**
- **Deberes de las terceras partes relacionadas con la Entidad**
- **Derechos de las personas trabajadoras**
- **Derechos de las terceras partes relacionadas con la Entidad**

4.1 DEBERES DE LA PERSONA RESPONSABLE EN MATERIA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y GARANTE DE LA LIBERTAD SEXUAL

La Entidad ha designado a una persona **Responsable en materia de Prevención del Acoso y protección de la Libertad Sexual** (en adelante, "RPA"), la cual se ocupará a nivel operativo y funcional de la debida aplicación, seguimiento y actualización del presente Protocolo y del compromiso de la Entidad en este ámbito. Sus funciones y deberes principales son:

- Supervisar y controlar la adecuada implantación y aplicación del presente Protocolo, así como la debida acreditación del proceso de difusión y comunicación a todos los destinatarios del mismo.
- Definir y proponer las medidas que sean necesarias de sensibilización y formación en materia de prevención del acoso y garantía de la libertad sexual a las diferentes personas y colectivos destinatarios del Protocolo.
- Supervisar la debida aplicación y seguimiento de los principios, valores, compromisos, derechos y obligaciones propugnados por la Entidad en esta materia y las diferentes políticas de desarrollo que resulten necesarias para cumplir los mismos.
- Enlace, coordinación y soporte con la función de la persona Responsable del Sistema Interno de Información para la gestión y tramitación de aquellas comunicaciones en materia objeto del presente protocolo.
- Coordinación con otras implicaciones de carácter normativo en las que esté implicado el presente Protocolo.
- Coordinación y soporte a las personas Directivas y Responsables de la Entidad en el seguimiento y aplicación del presente Protocolo en sus áreas de dirección y control.
- Coordinación con los asesores externos y/o terceros relacionados con su área.
- Informar a través del Sistema Interno de Información cualquier acto que pudiera ser constitutivo de acoso del que tuviera conocimiento.
- Registro y control de toda la documentación e información que genera la aplicación del presente protocolo, con el debido seguimiento de la normativa de confidencialidad y protección de datos.
- Dirigir y asegurar los mecanismos de atención y protección a los afectados incluyendo la activación de los mecanismos de reacción del presente Protocolo.
- Solicitud de la dotación presupuestaria o recursos necesarios para el desarrollo de sus funciones.
- Solicitar soporte, informes o dictámenes a personas de la entidad o a expertos externos cuando sea preciso para poder realizar debidamente sus funciones.
- Realizar o encargar un informe o memoria anual de seguimiento y actualización del Protocolo para cumplir con su deber de seguimiento y poder reportar al Órgano de Administración la situación de la Entidad en materia de prevención del acoso y garantía integral de la libertad sexual.
- Informar debidamente a las terceras partes relacionadas con la Entidad de la existencia de este Protocolo contra el Acoso y Garantía Integral de la Libertad Sexual y de la necesidad de respetarlo y seguirlo.
- Realizar formación de manera actualizada dirigida a la obtención de conocimientos sobre el acoso sexual, discriminatorio, laboral y sobre aquellas conductas que atentan contra la integridad moral o física. Y, asimismo, poder disponer de herramientas de sensibilización, prevención e intervención en igualdad y no discriminación de las personas trans, LGTBI y sus familias.

4.2 DEBERES DE LA COMISIÓN DE REACCIÓN

Al objeto de garantizar la debida protección de las personas en riesgo, de los informantes de este tipo de conductas y, en general, de todas las personas afectadas en situaciones de este tipo, el RPA ante el conocimiento, por cualquier medio, de una situación de posible riesgo, notificará de la misma a la persona Responsable del Sistema Interno de Información de la Entidad. Dicha persona Responsable activará la creación de la Comisión de Reacción (en adelante, "CdR"). En este sentido, la constitución de la CdR se formalizará mediante un acta de constitución en el que se señalarán los siguientes parámetros:

- Motivación de su creación y duración.
- Designación e identificación de cargos integrantes: la CdR deberá quedar conformada por las personas designadas por la persona designada responsable del Sistema Interno de Información. En caso de que tanto la persona RPA como la persona responsable del Sistema Interno de Información estén implicadas directa o indirectamente en el caso a investigar, será el Órgano de Gobierno quien designará a las personas que forman parte de la CdR. Las personas elegidas para formar parte de tal comisión será necesario que no estén implicadas o exista conflicto de interés y que tengan la debida formación en materia de acoso. Atendiendo al análisis inicial se podrá proponer e incorporar una persona experta externa independiente en materia de compliance penal, laboral y/o igualdad. De igual manera, se acudirá a una persona experta externa cuando las personas integrantes de la comisión no tengan la formación requerida en este punto.
- Funciones asignadas y responsabilidades de todas las personas que formen parte.
- Estructura de funcionamiento. Reuniones. Votaciones. Conflictos de Intereses.
- Coordinación con otras personas Responsables y/o Organismos.
- Mecanismos de Protección a la persona Informante,
- Confidencialidad y registro de actuaciones.
- Aplicación de las garantías descritas en el apartado 7.3 del presente protocolo.
- Realizar formación de manera actualizada dirigida a la obtención de conocimientos sobre el acoso sexual, discriminatorio, laboral y sobre aquellas conductas que atentan contra la integridad moral o física. Y, asimismo, poder disponer de herramientas de sensibilización, prevención e intervención en igualdad y no discriminación de las personas trans, LGTBI y sus familias.

Finalmente, la CdR realizará y documentará un expediente, dándole traslado del mismo, si las circunstancias lo aconsejan, a los órganos que proceda. En dichos expedientes se detallarán los hechos relevantes y la propuesta de medidas de prevención y actuación si las hubiere. Todo ello como base para realizar y documentar los procedimientos de actuación que se contemplan en el presente Protocolo.

4.3 DEBERES DEL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN Y ALTA DIRECCIÓN

Por un lado, el **Órgano de Administración** de la Entidad es el responsable y garante de la aprobación y debida aplicación del presente Protocolo. Por ello, deberá ser consecuente en todo momento con los principios y buenas prácticas que deben imperar en el día a día de la Entidad mediante la protección de sus valores esenciales, quedando completamente vinculado al cumplimiento del presente Protocolo.

Por todo ello supervisará y solicitará, con carácter periódico, información a la persona Responsable del Protocolo sobre la debida aplicación del mismo y posibles casos, situaciones de riesgo o comunicaciones recibidas en este ámbito.

En este sentido, el Órgano de Administración y Alta Dirección actualizará y aprobará las medidas de desarrollo pertinentes para dar cumplimiento al mandato legal.

Por otro lado, la **Alta Dirección de la Entidad** tendrá las siguientes funciones:

- Tratar a todas las personas bajo su dirección y supervisión con respeto, evitando cualquier conducta ofensiva, molesta o discriminatoria.
- Garantizar el cumplimiento y funcionamiento del presente Protocolo en su ámbito de actuación y área de responsabilidad.
- Ante indicios de cualquier tipo de conducta contraria al presente Protocolo, tomar las medidas correctoras y concienciar a la persona causante. Ante situaciones de gravedad comunicar el caso por el Sistema Interno de Información.
- Responder de manera diligente y con respeto a toda aquella persona que presente una queja o una situación de incomodidad, en materia de acoso y libertad sexual, que se genere en el entorno bajo su responsabilidad.
- Supervisar la adecuada coordinación entre la persona Responsable del presente Protocolo y las personas Responsables de otras áreas de cumplimiento normativo de la Entidad
- Informar a través del Sistema Interno de Información cualquier acto que pudiera ser constitutivo de acoso del que tuviera conocimiento.
- Supervisar la designación formal del deber de coordinación de las personas responsables indicadas en el punto anterior.
- Recibir/Solicitar información sobre las posibles situaciones producidas y proponer cualquier solicitud de soporte o recomendación para la mejora en la aplicación del Protocolo.
- Mantener y asegurar la confidencialidad y protección de las personas implicadas en posibles casos de acoso y vulneración de la libertad sexual que tuviera conocimiento.
- Realizar las comunicaciones en relación con las materias descritas mediante el Sistema Interno de Información de la Entidad, pues, este contempla las garantías necesarias de confidencialidad y protección de las personas implicadas. Así pues, no utilizar en ningún caso e-mail, sms, whatsapp, ni otros tipos de mecanismos de comunicación.
- Supervisar la adecuada gestión y control de la prevención del acoso y protección de la libertad sexual para con las terceras partes vinculadas profesional, comercial o laboralmente con la Entidad.
- Promover la inclusión de planes de formación de manera actualizada dirigida a la obtención de conocimientos sobre el acoso sexual, discriminatorio, laboral y sobre aquellas conductas que atentan contra la integridad moral o física. Y, asimismo, poder disponer de herramientas de sensibilización, prevención e intervención en igualdad y no discriminación de las personas trans, LGTBI y sus familias.

4.4 DEBERES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Para garantizar el compromiso de prevención del acoso y protección de la libertad sexual, es necesario la participación e implicación de todas las personas implicadas y relacionadas con la actividad de la Entidad (como las personas integrantes de la plantilla, Órgano de gobierno y Dirección, personas colaboradoras, proveedoras y otras). Para todo ello, deberán de contemplar y cumplir con los siguientes deberes y responsabilidades:

- Tratar a cualquier persona con el debido respeto, evitando las conductas susceptibles de ser consideradas como acoso o vulneradoras de la libertad sexual, entre las que se encuentran las incorporadas en las definiciones anteriores de los diferentes tipos de acoso y conductas de la misma naturaleza o intención.
- Respetar la diversidad y pluralidad que caracterizan la sociedad actual, no teniendo cabida las manifestaciones, comentarios, chistes peyorativos o escritos en cualquier documento, e-mail, comunicaciones por dispositivo móvil y redes sociales hacía determinados colectivos o minorías, tales como menores, mujeres, personas trans, personas del colectivo LGTBI, etc.
- Evitar cualquier comportamiento de naturaleza sexual, ya sea a través de actos, gestos, palabras fotografías y cualquier tipo de soporte que pueda ser utilizado para este tipo de comportamientos.
- Evitar realizar invitaciones o regalos no deseados o que puedan provocar incomodidad en la persona destinataria, cuando de ello se desprenda el ánimo de intimar con dicha persona o incluso de obtener a cambio algún tipo de acción o favor, ya sea personal o profesional.
- Prohibición de realizar comportamientos tendentes a impedir las posibilidades de comunicación de cualquiera de las personas integrantes de la Entidad.
- Informar, a través del Sistema Interno de Información de la Entidad de cualquier situación de riesgo, indicio o conocimiento de acoso o vulneración de la libertad sexual al que pudiera estar sujeta la misma persona o del que tuviera conocimiento.
- Obligación de cooperar en el proceso de investigación y sea solicitada su colaboración para dirimir los hechos.
- Deber y responsabilidad en seguir el presente Protocolo, y los procedimientos y programas de formación que la Entidad desarrolle a tal efecto.
- La representación de los trabajadores, en su caso, deberá contribuir a prevenir estas situaciones en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

4.5 DEBERES DE LAS TERCERAS PARTES RELACIONADAS

Para garantizar el compromiso de prevención del acoso y protección de la libertad sexual, es necesario la participación e implicación de todas las personas relacionadas con la actividad de la Entidad (como terceras partes, personas colaboradoras, proveedoras, usuarias y otras). Para todo ello, deberán de contemplar y cumplir con los siguientes deberes y responsabilidades a nivel individual:

- Tratar a cualquier persona con el debido respeto, evitando las conductas susceptibles de ser consideradas como acoso o vulneradoras de la libertad sexual, entre las que se encuentran las incorporadas en las definiciones anteriores de los diferentes tipos de acoso y conductas de la misma naturaleza o intención.
- Respetar la diversidad y pluralidad que caracterizan la sociedad actual, no teniendo cabida las manifestaciones, comentarios, chistes peyorativos o escritos en cualquier documento, e-mail, comunicaciones por dispositivo móvil y redes sociales hacía determinados colectivos o minorías, tales como mujeres, menores, personas trans, personas del colectivo LGTBI, etc.
- Evitar cualquier comportamiento de naturaleza sexual, ya sea a través de actos, gestos, palabras fotografías y cualquier tipo de soporte que pueda ser utilizado para este tipo de comportamientos.
- Evitar realizar invitaciones o regalos no deseados o que puedan provocar incomodidad en la persona destinataria, cuando de ello se desprenda el ánimo de intimar con dicha persona o incluso de obtener a cambio algún tipo de acción o favor, ya sea personal o profesional.
- Prohibición de realizar comportamientos tendentes a impedir las posibilidades de comunicación de cualquiera de las personas integrantes de la Entidad.
- Informar, a través del Sistema Interno de Información de la Entidad de cualquier situación de riesgo, indicio o conocimiento de acoso o vulneración de la libertad sexual al que pudiera estar sujeta dicha persona o del que tuviera conocimiento.
- Obligación de cooperar en el proceso de investigación y sea solicitada su colaboración para dirimir los hechos.
- Deber y responsabilidad de seguir el presente Protocolo y los procedimientos o políticas que la Entidad desarrolle a tal efecto.
- Obligación de contar con elementos propios de prevención de conductas constitutivas de acoso y de garantía integral de la libertad sexual.
- Deber de seguimiento de terceras que habitualmente se relacionan con la Entidad en lo que se refiere al cumplimiento y conocimiento del presente Protocolo.

4.6 DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Toda persona integrante de la Entidad o tercera parte relacionada a la que le sea de aplicación el presente Protocolo tendrá los siguientes derechos:

- Derecho a un ambiente de respeto y corrección en el trabajo.
- Derecho a la intimidad y a la consideración de su dignidad. La intimidad también regirá sobre las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta o llamar la atención por sus actuaciones contrarias a la igualdad y a la no discriminación. En este sentido, dichas comunicaciones deberán realizarse de forma reservada y respetuosa.
- Derecho a obtener protección frente al acoso laboral o *mobbing*, al acoso discriminatorio y/o al acoso sexual.
- Derecho a la reputación laboral y personal. No serán aceptables los comportamientos de ridiculización o burla de las personas empleadas o de difusión, por cualquier medio, de comentarios desfavorables de las mismas con ánimo injurioso.
- Derecho a la confidencialidad durante todo el proceso de comunicación, investigación y seguimiento. Este será aplicable a cualquier persona que intervenga en el proceso con independencia del rol que desempeñe en él (como informante, afectado/afectada, testigo, etc.).
- Derecho a la Identidad y Expresión de Género: Las personas trans y LGTBI tienen el derecho a ser reconocidas y respetadas en su identidad de género, incluyendo el derecho a usar el nombre y pronombres que correspondan a su género identificado, así como a vestir y expresarse de acuerdo con su identidad de género en todos los ámbitos, incluyendo el laboral, educativo y en la atención sanitaria.

4.7 DERECHOS DE LAS TERCERAS PARTES RELACIONADAS CON LA ENTIDAD

Las terceras partes relacionadas con la Entidad (como terceras partes colaboradoras, proveedoras, usuarias y otras) a los que les sea de aplicación el presente Protocolo tendrán los siguientes derechos:

- Derecho a un ambiente de respeto y corrección.
- Derecho a la intimidad y a la consideración de su dignidad. La intimidad también regirá sobre las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta o llamar la atención por sus actuaciones contrarias a la igualdad y a la no discriminación. En este sentido, dichas comunicaciones deberán realizarse de forma reservada y respetuosa.
- Derecho a obtener protección frente al acoso sexual. También se velará por garantizar su protección frente al acoso discriminatorio y, si le fuera de aplicación, el acoso laboral/profesional.
- Derecho a la reputación laboral y personal.
- Derecho a la confidencialidad durante todo el proceso de comunicación, investigación y seguimiento. Este será aplicable a cualquier persona que intervenga en el proceso con independencia del rol que desempeñe en él (informante, persona afectada, testigo, etc.).
- Derecho a la Identidad y Expresión de Género: Las personas trans y LGTBI tienen el derecho a ser reconocidas y respetadas en su identidad de género, incluyendo el derecho a usar el nombre y pronombres que correspondan a su género identificado, así como a vestir y expresarse de acuerdo con su identidad de género en todos los ámbitos, incluyendo el laboral, educativo y en la atención sanitaria.

05

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL

El presente Protocolo no solo tiene el ánimo de aportar soluciones y medios de actuación frente a tales situaciones, sino que, además, tiene por objeto el establecimiento de medidas idóneas para prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso o de infracción de la libertad sexual. Así pues, en la Entidad se establecerán las siguientes medidas:

- Difundir el presente Protocolo a toda la plantilla y a las terceras partes relacionadas con la Entidad.
- Formar en materia de prevención del acoso y protección de la libertad sexual a nivel general a las personas que formen parte de la plantilla de la Entidad y, con carácter prioritario, a las posiciones o funciones de mayor riesgo en la prevención del acoso y aplicación del presente protocolo.
- Facilitar información a las personas relacionadas e involucradas con la Entidad relacionada con los principios y valores que deben ser respetados y sobre las conductas y comportamientos no admitidos.
- Promover un entorno de respeto y corrección en la Entidad, inculcando y concienciando a todas las personas integrantes los valores de igualdad de trato, dignidad y libre desarrollo de la personalidad, incluyendo la aceptación y valoración de la diversidad sexual y de género, y garantizando que las personas trans y la comunidad LGTBI sea respetada y apoyada en su identidad y expresión.
- Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Eliminar cualquier imagen, comunicación o publicidad del Centro que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres, así como cualquier representación que perpetúe prejuicios o estereotipos negativos sobre las personas trans y la comunidad LGTBI, asegurando que se promueva una imagen inclusiva y respetuosa de todas las orientaciones sexuales e identidades de género.
- Cuando sean detectadas conductas y actitudes no admitidas, de conformidad con el presente Protocolo, la Dirección de la Entidad se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dichas conductas, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento.
- Notificar formal y/o contractualmente a las terceras partes relacionadas con la Entidad de la existencia del presente Protocolo y de la necesidad de respetarlo.

Las medidas expuestas serán revisadas y actualizadas por la Entidad mediante el informe anual de seguimiento y actualización del presente Protocolo en aras de alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

06

VÍAS DE REPORTE Y COMUNICACIÓN

La Entidad ha implementado y habilitado un Sistema Interno de Información a través del cual cualquier persona que observe o conozca de la concurrencia de cualquier tipo de irregularidad o conducta ilícita vinculada a las descritas en materia de acoso y libertad sexual, puede proceder a su inmediata comunicación de manera segura y confidencial.

SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN[1]

Con el objetivo de dotar de efectividad real al presente Protocolo y para que las personas destinatarias puedan comunicar posibles incumplimientos de la misma, se ha habilitado un apartado específico de las diferentes formas de acoso en el Sistema Interno de Información de la Entidad gestionado por una persona experta independiente.

El referido Sistema cumple con todos y cada uno de los requisitos establecidos por la normativa para este tipo de sistemas, con los más altos niveles de profesionalidad, independencia, anonimato, anonimización, confidencialidad, registro, protección de la persona informante, prohibición de represalias y prevención del conflicto de interés.

La configuración y gestión del Sistema a través de personas profesionales externas especializadas dota de independencia al mismo, garantizando la no alterabilidad del contenido de las comunicaciones que se realicen, así como una debida protección a la persona informante.

En este sentido, se facilitará a las personas destinatarias del Protocolo un enlace específico en aras de que el acceso al Sistema sea lo más sencillo y ágil posible.

Todas las comunicaciones y/o denuncias, deben realizarse bajo el principio de buena fe y, por tanto, deben basarse en hechos o indicios de los que razonablemente pueda desprenderse la realización de un comportamiento que debe ser comunicado. De igual modo, el principio de buena fe requiere que en ningún caso pueda desprenderse que existe falsedad, falta a la verdad o intención de venganza o de perjudicar a un tercero.

Asimismo, es de obligado cumplimiento por parte de las personas usuarias del Sistema la garantía de confidencialidad, cuyo incumplimiento será perceptivo de aplicación del régimen sancionador correspondiente.

[1] La Entidad facilitará las vías de acceso al mencionado Sistema Interno de Información

07

PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

7.1 VÍA INTERNA

En el seno de la Entidad, una vez recibida la comunicación en relación con las conductas descritas en este Protocolo, se articularán las siguientes fases:

- **Recepción de la comunicación:** a través de las vías habilitadas a este efecto y descritas en el presente protocolo. En este sentido y en cumplimiento del marco normativo vigente, la función de la persona Responsable del Sistema Interno de Información será quien reciba la comunicación en primera instancia, dando acuse de recibo de la misma en un plazo máximo de 7 días hábiles desde su recepción, por lo que la persona RPA actuará bajo sus directrices y en coordinación con los protocolos y procedimientos del Sistema establecidos en la Entidad.
- I**nvestigación:** una vez recibida la comunicación, la persona Responsable del Sistema procederá a la creación de la CdR y podrá designar a la persona RPA como parte de la misma, siempre y cuando ello no suponga posibles riesgos de conflictos de interés. Tras la constitución de la CdR, se iniciará el análisis preliminar de los hechos, así como sobre la existencia de evidencias o indicios documentados de los mismos, con el objeto de decidir sobre la admisión o inadmisión de la comunicación. La admisión o inadmisión de la comunicación se notificará a la persona informante.

  Durante la fase preliminar se podrá optar, según el supuesto concreto, por la realización de una primera intervención de mediación a fin de resolver el conflicto en el caso de que la queja no revista especial gravedad y exista aquiescencia por todas las partes implicadas.

  Igualmente, en atención a la gravedad del asunto, se podrá proponer y valorar la necesidad de adoptar medidas cautelares, las cuales habrán de estar en todo caso fijadas por escrito y debidamente motivadas.

  En el caso de dar apertura a un proceso formal de investigación interna, la CdR llevará a cabo todas aquellas diligencias de investigación proporcionales y oportunas en cada caso para esclarecer los hechos, que podrán incluir la realización de entrevistas a las personas afectadas y testigos; informar y asesorar a la presunta víctima; recabar las pruebas e información pertinentes; entre otras. Finalizadas todas las diligencias de investigación, la CdR emitirá un informe de conclusiones al respecto.

  La investigación referida se realizará respetando, en todo caso, los derechos fundamentales de las personas implicadas; sobre todo su derecho a la intimidad y a la dignidad, así como las garantías expuestas en este Protocolo. Asimismo, en atención a la gravedad de la comunicación, el perfil de las personas implicadas, el riesgo de conflicto de intereses, etc. la Entidad podrá contar con el asesoramiento de una persona experta externa la cual elaborará un dictamen independiente sobre el fondo del asunto.

  En el informe de conclusiones, la CdR recogerá los hechos objeto de investigación; las diligencias de investigación practicadas; las medidas cautelares adoptadas; las conclusiones alcanzadas tras la investigación; y, las circunstancias agravantes o atenuadas observadas, proponiendo las medidas disciplinarias oportunas y dando traslado inmediato del mismo a la Dirección de la Entidad, todo ello en virtud de los protocolos y procedimientos del Sistema Interno de Información establecidos en la Entidad.

En este sentido, la CdR propondrá de forma motivada:

a La apertura de un expediente disciplinario a la persona afectada, por entender que la persona informante ha sufrido acoso sexual, laboral, discriminatorio, conductas que atentan contra la integridad moral, física y/o psicológica o acoso y violencia contra las personas trans o personas LGTBI.

b El archivo de las actuaciones, por entender que los hechos comunicados no pueden ser calificados como constitutivos de acoso sexual, laboral, discriminatorio, conductas que atentan contra la integridad moral, física y/o psicológica o acoso y violencia contra las personas trans o personas LGTBI.

El procedimiento formal de investigación interna y su conclusión mediante informe se realizará lo antes posible y en cualquier caso dentro del plazo máximo de tres meses. No obstante, por causas excepcionales, como, por ejemplo, por la complejidad del asunto, dicho plazo podrá ser ampliado de manera motivada y por escrito tres meses más.

> **Seguimiento:** Una vez recopilada toda la información y realizado el informe, se deberá asegurar o bien el archivo del caso en los supuestos donde se haya determinado la inexistencia de acoso o la vulneración de la libertad sexual, o bien la adopción de las medidas necesarias conforme a la resolución del caso por parte de la Dirección de la Entidad.

Igualmente, se ayudará a la víctima a superar las consecuencias que se hayan derivado de la conducta informada. Lo expuesto quedará debidamente registrado, quedando la conservación de los expedientes supeditada a lo dispuesto en la legislación aplicable.

Finalmente, se observará la necesidad de reforzar cualquier tipo de medida correctora adicional mediante el desarrollo de controles, sesiones formativas o de sensibilización, entre otros.

7.2 VÍA EXTERNA

La Entidad, así como su personal interno o externo relacionado con la misma, podrán acudir a la vía jurisdiccional contemplada en la legislación que le sea de aplicación, articulada mediante diferentes tipos de derechos y procedimientos.

Esta solución puede ir combinada con la vía expuesta en el epígrafe precedente o bien ser posterior a la misma. En cualquier caso, se recomienda el asesoramiento por un experto externo en la materia o ámbito concretos.

7.3 GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- **Respeto y protección a las personas:** es necesario 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 interesadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas afectadas podrán ser asistidas en todo momento a lo largo del procedimiento si así lo requieren.
- **Confidencialidad y Protección de Datos**: las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar la más estricta confidencialidad, secreto y reserva de aquella información obtenida durante este. Por tanto, no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las comunicaciones presentadas o sobre cualquier dato obtenido durante el proceso de investigación. Asimismo, la información que se trate en el proceso se realiza de manera confidencial, restringiendo el acceso solo al personal autorizado y salvaguardando en todas las etapas del proceso la identidad de las personas implicadas.
- **Objetividad y ausencia de conflictos de interés:** durante el curso de la investigación, las personas intervinientes deberán mostrar su diligencia e imparcialidad en el estudio del caso. Además, en el supuesto de existir cualquier tipo de conflicto de interés (laboral, familiar, económico, etc.), se incorporarán mecanismos de prevención del conflicto de interés que detallará y documentará la CdR.
- **Celeridad:** la investigación y la resolución sobre la conducta comunicada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías y plazos contemplados.
- **Derecho de defensa y presunción de la inocencia.**
- **Diligencia y profesionalidad:** las personas que formen parte de la investigación deberán reunir las cualidades (conocimiento y experiencia) necesarios para ser parte de la misma. En cualquier caso, se podrá recurrir a una persona experta externa que cumplimente dicha función o para suplir la falta de experiencia y/o formación de las personas integrantes de la comisión. Asimismo, se deberá acudir a una persona experta externa en materia de procesos de investigación cuando la comunicación requiera la realización de entrevistas.
- **Contradicción**: el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos comunicados.
- **Información:** las partes deberán ser informadas sobre el estado del proceso y resolución del caso.
- **Protección de las víctimas:** la Entidad deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de las partes afectadas.
- **Prohibición de represalias:** deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una comunicación, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre esta materia, siempre que se haya actuado de buena fe. Si se demostrara que una comunicación ha sido presentada con mala fe y que las declaraciones contenidas son intencionadamente fraudulentas o falsas, se pondrá en conocimiento de la Dirección de la Entidad para que se dé inicio al expediente disciplinario oportuno.
- **Registro y Documentación:** toda la información generada en el procedimiento quedara debidamente registrada y documentada. El acceso a la misma quedará restringido a las personas responsables implicadas en la investigación y en las medidas de prevención, protección y corrección que pudieran ser necesarias.

7.4 COORDINACIÓN CON OTROS PROTOCOLOS INTERNOS

A efectos de asegurar el debido cumplimiento de toda la normativa aplicable al presente Protocolo, la persona Responsable del mismo se coordinará diligentemente con las demás personas y órganos con funciones en materia de cumplimiento normativo y gestión de riesgos en la Entidad, incluyendo, entre otros, a la persona Responsable del Sistema Interno de Información, las personas responsables de la prevención de riesgos psicosociales y de la prevención de riesgos laborales, así como el órgano de control o compliance officer y las personas responsables de otros protocolos internos relacionados.

Esta coordinación se extenderá, en particular, al diseño, revisión, actualización y aplicación de los distintos protocolos y procedimientos internos que puedan verse afectados, con el fin de asegurar su coherencia, evitar solapamientos o vacíos de actuación y garantizar su adaptación permanente a la legalidad vigente.

Mediante la implementación de estas estrategias de coordinación, la Entidad refuerza su compromiso con la prevención de situaciones y/o conductas constitutivas de acoso, o que atenten contra la libertad sexual o la integridad de las personas, y fomenta una cultura organizativa basada en el respeto, la dignidad y el profesionalismo en el entorno de trabajo.

08

MEDIDAS CAUTELARES Y MECANISMOS DE PROTECCIÓN

El órgano decisorio o responsable de tomar las decisiones relativas al esclarecimiento e investigación de los hechos objeto de análisis podrá, en atención a la gravedad del asunto, valorar la necesidad de adoptar medidas cautelares, las cuales habrán de estar en todo caso fijadas por escrito y debidamente motivadas y aceptadas por la Dirección de la Entidad.

Las medidas cautelares se adoptarán, previa audiencia de la parte afectada, con el objeto de impedir que durante la tramitación de la investigación se puedan generar perjuicios graves a los derechos de las trabajadores y trabajadoras o a la propia Entidad. Así como para evitar la posible destrucción de información relevante. Además, debe tenerse en cuenta que la adopción de medidas cautelares no supondrá, en ningún caso, la confirmación de la existencia de la situación comunicada.

Entre otras, el órgano decisorio podrá adoptar las siguientes medidas cautelares:

- Suspensión del ejercicio de las funciones laborales.
- Restricciones de acceso a las instalaciones, sedes y dependencias de la Entidad.
- Prohibición del uso de equipamientos electrónicos o físicos utilizados por la persona trabajadora.
- Cualquier otra que fuere precisa o idónea atendiendo a las personas y al caso particular.

09

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El ejercicio de la facultad disciplinaria de la Entidad viene conferida a la Dirección de la misma por Ley y por Convenio Colectivo. Esta facultad resultará de aplicación cuando el informe realizado por la CdR concluya que se ha producido una situación de acoso sexual, laboral, discriminatorio, conductas que atentan contra la integridad moral, física y/o psicológica o acoso y violencia contra las personas trans o personas LGTBI. En este sentido, será esencial establecer mecanismos de conflicto de interés respecto de las personas que forman parte del órgano decisorio, a fin de evitar la toma de decisiones vulnerando los criterios garantistas propios del proceso. Es importante reseñar en este apartado que, en caso de que se concluya que la conducta constitutiva de acoso sexual, laboral, discriminatorio, conductas que atentan contra la integridad moral, física y/o psicológica o acoso y violencia contra las personas trans o personas LGTBI, y, por su entidad, puede comportar responsabilidad penal para la Entidad, puede ser de aplicación el régimen disciplinario enlazado con el Modelo de Prevención de Delitos.

Una vez remitido el informe a la Dirección de la Entidad, esta incoará un expediente disciplinario en el que se redactarán los pliegos de cargos correspondientes y los hechos relevantes constatados por la CdR. Seguidamente, se dará traslado al trabajador o trabajadora afectado por la comunicación para que, en un plazo de tres días hábiles, formule las alegaciones oportunas al respecto. A continuación, la Dirección procederá:

A Al sobreseimiento del expediente disciplinario en caso de considerar no acreditados los hechos motivadores el mismo.

B A imponer una sanción disciplinaria.

C A valorar la revisión del presente Protocolo y las medidas de prevención establecidas.

Dicha resolución deberá ser adoptada dentro del plazo de tramitación y prescripción determinado a nivel interno en consonancia con lo dispuesto por la legalidad vigente aplicada al caso concreto, debiendo ejecutar las sanciones, medidas y comunicaciones aprobadas con la mayor inmediatez.

En este sentido, cabe destacar que la vulneración de la libertad sexual, el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, o características sexuales y el acoso sexual o por razón de sexo a la persona empresaria o a las personas que trabajan en la empresa, se considera un incumplimiento contractual grave que puede llevar aparejada la extinción del contrato por medio del del mecanismo de despido disciplinario.

No obstante, esta sanción, por un lado, podrá ser modulada en relación con la menor o mayor gravedad de la situación constatada. Por otro lado, la sanción podrá ser modulable y en todo caso, deberá estar en consonancia con las disposiciones adoptadas por la Entidad en el Régimen Disciplinario que le sea de aplicación.

Por último, cabe destacar que este Régimen Disciplinario será igualmente de aplicación para el incumplimiento y no seguimiento de lo establecido en el presente Protocolo.

10

PLAN DE COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

El presente Protocolo se encontrará a disposición para su consulta por cualquiera de las partes interesadas. No obstante, a nivel interno, la Entidad procederá a su comunicación formal, tanto de la versión inicial, como de las posibles modificaciones posteriores.

De forma paralela, la persona Responsable de Prevención del Acoso y Garante de la Libertad Sexual elaborará periódicamente un plan de formación en materia de concienciación y prevención del acoso y respeto a la libertad sexual, atendiendo a los distintos puestos y relaciones profesionales existentes, así como dependiendo del grado exponencial de riesgo, el cual deberá ser incorporado en la partida de gestión de recursos correspondiente.

En todo caso, se garantizará que la persona RPA posea los conocimientos y la experiencia necesaria para evitar y prevenir la consecución de este tipo de conductas irregulares e ilícitas.

11

SEGUIMIENTO, ACTUALIZACIÓN Y VIGENCIA

El presente Protocolo se aprueba por el Órgano de Gobierno de la Entidad. Cualquier modificación del presente documento deberá realizarse mediante el mismo sistema de aprobación.

La revisión del Protocolo se producirá cuando existan circunstancias que impliquen su necesidad, como cambios normativos, cambios jurisprudenciales, cambios organizativos u operativos o incidencias, entre otras, que comprometan la eficacia y validez del mismo.

En todo caso, el RPA, con la ayuda o soporte de una persona experta externa especializada, si procede, elaborará un informe anual de seguimiento y actualización de las medidas, acciones y principios detallados en el presente Protocolo, así como de los posibles casos acaecidos durante el ejercicio.

Así las cosas, el presente documento se mantendrá vigente desde la fecha de aprobación hasta que sea modificado o suprimido en su totalidad de forma motivada y debidamente comunicada.

Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se regirán por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, así como las normas que entren en vigor posteriormente y modifiquen dicho marco normativo.