



Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing".



Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral “Mobbing”.	Cod: PR_001
	Edición: 1ª
	Fecha Ed: 06/2023

Contenido

1. INTRODUCCIÓN Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS	2
2. MARCO NORMATIVO	3
3. COMPROMISO DE LA EMPRESA	4
4. OBJETIVO	7
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
6. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y GARANTÍAS	8
7. DEFINICIONES	9
8. FACTORES Y CAUSAS DEL CONFLICTO	15
9. MEDIDAS PREVENTIVAS	15
10. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	17
11. MEDIOS DE PROTECCIÓN	23
12. MEDIOS DE DETECCIÓN	24
13. SANCIONES	24
14. FALSAS DENUNCIAS – REPRESALIA	25
15. MODELO DE DOCUMENTO DE DENUNCIA	26
16. GLOSARIO	28
17. MAPA DE VÍAS DE RESOLUCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO	31
18. DURACIÓN, ENTRADA EN VIGOR	32

Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing".	Cod: PR_001
	Edición: 1ª
	Fecha Ed: 06/2023

1. INTRODUCCIÓN Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Acoso Sexual y/o por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing", en adelante, **Acoso (en cualquiera de sus manifestaciones)**, en el entorno laboral constituyen expresiones de violencia que atentan contra diversos derechos fundamentales y tienen un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas, especialmente de las mujeres.

El protocolo para la prevención y actuación frente al **Acoso (en cualquiera de sus manifestaciones)** responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, atajar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral, así como de cumplir con la legalidad vigente, especialmente con el artículo 48 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el **Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo**, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como con el artículo 14 de la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre**, de prevención de riesgos laborales.

De la interpretación integrada y sistemática de estas normas se evidencia que toda empresa, independientemente de su número de personas trabajadoras, tiene la obligación de adoptar, en su caso previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, un procedimiento o protocolo para prevenir y actuar frente al acoso (en cualquiera de sus manifestaciones). Pero además de ser obligatoria la adopción de medidas para evitar el acoso y arbitrar procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncias.

La existencia de un protocolo frente al **Acoso (en cualquiera de sus manifestaciones)**, muestra a las personas trabajadoras el compromiso de la empresa contra estas formas de violencia, sensibiliza a la plantilla y le clarifica la tutela preventiva frente al acoso, al tiempo que garantiza una vía interna, confidencial y rápida de resolución, erradicación y reacción frente a conductas de acoso sexual o por razón de sexo que puedan producirse en la empresa.

Este protocolo es una herramienta de acción que permite establecer mecanismos para prevenir cualquier situación de acoso que se pueda producir en cualquiera de sus manifestaciones.

Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing".	Cod: PR_001
	Edición: 1ª
	Fecha Ed: 06/2023

2. MARCO NORMATIVO

- Constitución Española
- Estatuto de las Personas Trabajadoras
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019. OIT.
- Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales
- 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
- REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
- RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad.
- Ley 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.

Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing".	Cod: PR_001
	Edición: 1ª
	Fecha Ed: 06/2023

3. COMPROMISO DE LA EMPRESA

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución Española.

Por otra parte, el Estatuto de las personas trabajadoras dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

GREMIBAIX FUNDACIÓ (en adelante "**GBFundació**" o la "**Fundación**") quiere conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas y garantizar la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Todas las mujeres y hombres de GBFundació tienen derecho a que se respete su dignidad. Y, además, tienen la obligación de tratar a las personas con las cuales se relacionan por motivos laborales tales como al patronato, a la persona responsable ejecutiva, a la persona responsable de calidad y a todas las personas trabajadoras de GBFundació incluyendo al Departamento de Marketing, Planificación, Recursos Humanos, Prestación de Servicios, Administración y Facturación, Comercial e Instalación y Mantenimiento, así como colaboradores externos y personal en prácticas, becarios y estudiantes, en el momento que los hubiere. A todas estas personas se las denomina en lo sucesivo "**Personas Sujetas**".

De acuerdo con estos principios, GBFundació declara que el **Acoso (en cualquiera de sus manifestaciones)**, no será permitido ni tolerado bajo ninguna circunstancia. Con este protocolo suscribe el compromiso firme y explícito de no tolerar, por tanto, ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y /o expresión de género, incluyendo así al colectivo LGTBI, ni tampoco violencia sexual contra las mujeres.

Se prohíbe expresamente, todo comportamiento de **Acoso (en cualquiera de sus manifestaciones)** en el ámbito laboral con independencia de quien lo cometa "**Personas Sujetas**" y de si se cometen en el lugar de trabajo o en cualquier otro ambiente laboral fuera del centro de trabajo habitual en el que se encuentre por razones de trabajo (viajes, reuniones, fiestas, eventos o cualquier otra circunstancia con conexión laboral, incluidos los tiempos y lugares de desplazamiento del domicilio a cualquier destino de trabajo y viceversa)".

No tienen que ser ignorados y serán sancionados con contundencia. Para conseguir este propósito:

GBFundació pide que cada una de las personas de la entidad, y especialmente aquellas con autoridad sobre otras, asuman sus responsabilidades:

- Evitando aquellas acciones, comportamientos o actitudes que son o puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorias para alguien.

Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing".	Cod: PR_001
	Edición: 1ª
	Fecha Ed: 06/2023

- Actuando de forma adecuada y solidaria ante estos comportamientos o situaciones, de acuerdo con las orientaciones que establece este protocolo: no ignorándolos, no tolerándolos, no dejando que se repitan o se agraven, poniéndolos en conocimiento y pidiendo apoyo a las personas adecuadas, apoyando a aquellas personas que los puedan estar sufriendo.

GBFundació se compromete a:

- Difundir el protocolo y facilitar oportunidades de información y formación para todos sus miembros y, en especial, el personal responsable para contribuir a crear una mayor conciencia sobre este tema y el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.
- Ofrecer apoyo y asistencia específica a las personas que puedan estar sufriendo estas situaciones.
- Articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución de estas situaciones dentro de la entidad.
- Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente y se tramitarán de forma justa, rápida y con confidencialidad.
- GBFundació asegurará que las personas trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, planteen una queja en materia de acoso o las personas que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de persona testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria".
- GBFundació procurará la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La Empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales de la persona trabajadora incorporada y las tendrá en cuenta para contribuir en su integración.
- GBFundació facilitará información y formación a las personas trabajadoras sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten, haciendo hincapié también en la violencia sexual, también a nivel digital.

El protocolo será de aplicación a las situaciones que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, entre los que se incluyen, entre otros:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo (incluyendo vestuarios, aseos, ...)
- b) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- c) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso)
- d) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con

Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing".	Cod: PR_001
	Edición: 1ª
	Fecha Ed: 06/2023

contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las personas becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

El protocolo que acompaña esta Declaración, concreta estos compromisos y será revisado periódicamente.

Este protocolo se enmarca en las normas constitucionales, laborales y cuantas referencias legislativas la amparen para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

Firmado por la dirección de GBFundació

Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing".	Cod: PR_001
	Edición: 1ª
	Fecha Ed: 06/2023

4. OBJETIVO

El objetivo del presente protocolo es desarrollar actuaciones que, con el fin de proteger el ejercicio de los derechos de las personas trabajadoras permitan atender adecuadamente cualquier conducta susceptible de **Acoso (en cualquiera de sus manifestaciones)**, impidiendo cualquier forma de exclusión a las personas trabajadoras y asegurando el respeto a las mismas en el ámbito laboral.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación al patronato, a la persona responsable ejecutiva, a la persona responsable de calidad y a todas las personas trabajadoras de GBFundació incluyendo al Departamento de Marketing, Planificación, Recursos Humanos, Prestación de Servicios, Administración y Facturación, Comercial e Instalación y Mantenimiento, así como colaboradores externos y personal en prácticas, becarios y estudiantes, en el momento que los hubiere, es decir a todas las "**Personas Sujetas**".

Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing".	Cod: PR_001
	Edición: 1ª
	Fecha Ed: 06/2023

6. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

Todas las personas tienen derecho a un trato digno y el acoso (en cualquiera de sus manifestaciones), atenta contra la dignidad de las personas. Es por ello, que GBFundació no permitirá ni tolerará estas situaciones y establece las medidas necesarias para garantizar un entorno laboral libre de situaciones que puedan vulnerar los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

PRINCIPIOS BÁSICOS

1º.- No se tolerará ni permitirá cualquier conducta susceptible de **Acoso (en cualquiera de sus manifestaciones)** en el trabajo.

Esto incluye, no tolerar práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y /o expresión de género, incluyendo así a las personas trans y al colectivo LGTBI+. Tampoco otro tipo de discriminaciones o acoso por condición social, religioso, racial, ...

2º.- Se prohíbe cualquier acción o conducta que constituya acoso (en cualquiera de sus manifestaciones) o /y se promoverán condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

3º.- Estas conductas, una vez probadas, se considerarán como falta disciplinaria grave o muy grave. Se protegerá especialmente a la persona trabajadora que haya sido víctima de tal situación, salvaguardando la confidencialidad y sin vulnerar la presunción de inocencia de la persona acosadora.

4º.- El personal de GBFundació y en especial las personas de la alta dirección, tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral seguro y digno.

5º.- El presente protocolo establece los medios y el procedimiento para la prevención del **Acoso (en cualquiera de sus manifestaciones)**, con el objetivo de dar una rápida respuesta en el caso de que estos hechos lleguen a producirse. Ante la denuncia de los hechos, se deberá llevar a cabo la pertinente investigación, caracterizada por los principios de imparcialidad, celeridad, igualdad, confidencialidad.

La investigación garantizará el derecho de las personas interesadas a formular alegaciones y a utilizar los medios de defensa legalmente pertinentes que permitan llegar a una resolución y, en su caso, a la imposición de una sanción, proporcional a los hechos y culpabilidad suficientemente probada.

Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing".	Cod: PR_001
	Edición: 1ª
	Fecha Ed: 06/2023

7. DEFINICIONES

7.1. Conceptos y conductas constitutivas de acoso Acoso (en cualquiera de sus manifestaciones)

Acoso Sexual

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge las definiciones jurídicas de acoso sexual y acoso por razón del sexo:

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

Acoso sexual: "Constituye acoso sexual, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

Se tienen, por tanto, que dar tres situaciones:

Un comportamiento de carácter sexual.

Es indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de ésta.

Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

Tipos de Acoso Sexual

Se distinguen dos tipos básicos de acoso sexual, en función de si existe o no un elemento de chantaje en el mismo:

- **Acoso quid pro quo**: Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, entre otras. Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, la persona jerárquicamente superior.
- **Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil**: Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

SUJETO ACTIVO: se considerará sujeto activo de acoso, jefes/as, compañeros/as e incluso clientes/as, proveedores/as o terceras personas relacionadas con la víctima por causa del trabajo.

SUJETO PASIVO: este siempre quedará referido a cualquier persona trabajadora, independientemente de la categoría profesional y de la naturaleza de la relación laboral.

- Constituyen **conductas del carácter de intercambio**, acciones de contacto físico deliberado e intencionado y no solicitado ni consentido. Invitaciones persistentes

Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing".	Cod: PR_001
	Edición: 1ª
	Fecha Ed: 06/2023

para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la/s persona/s objeto de las mismas haya/n dejado claro que no resultan deseadas, porque así se manifieste o exteriorice por la víctima/s en cualquier forma, por su carácter e intencionalidad sexual, invitaciones impúdicas o comprometedoras, y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora en las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o afecten a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.

- Constituyen conductas del carácter ambiental, acciones con intencionalidad tales como: bromas, comentarios u observaciones sugerentes sobre la apariencia o condición sexual de la persona trabajadora. El uso con intencionalidad de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, imágenes o cualesquiera otras representaciones gráficas de contenido sexualmente explícito. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

A continuación, se enumeran ejemplos de conductas que pueden evidenciar la existencia de acoso sexual:

CONDUCTAS VERBALES

1. Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la persona trabajadora.
2. Comentarios sexuales obscenos.
3. Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
4. Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
5. Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
6. Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.
7. Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
8. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
9. Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
10. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

CONDUCTAS NO VERBALES

1. Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
2. Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
3. Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
4. Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing".	Cod: PR_001
	Edición: 1ª
	Fecha Ed: 06/2023

- Conductas de Carácter Físico

1. Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
2. Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
3. Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+)

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge las definiciones jurídicas de acoso sexual y acoso por razón del sexo:

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

Acoso por razón de sexo: "Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo".

GBFundació añade acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y /o expresión de género, incluyendo así a personas trans y colectivo LGTBI+, por lo que se incluye en la definición anterior cualquier comportamiento, con el efecto anterior, realizado en función de orientación sexual, identidad de género, así como a cualquier trabajadora o trabajador en procesos de cambio de sexo."

Cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado. Ejemplos de conductas: Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique, expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado, menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación con expresión o identidad de género, utilizar humor transfobo o intérfobo, Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.

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

- a. Hostigamiento, entendiéndolo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b. Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.

Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing".	Cod: PR_001
	Edición: 1ª
	Fecha Ed: 06/2023

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

Ejemplos de conductas que pueden constituir acoso por razón de sexo, Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer, hombre, trans, colectivo LGTBI+.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de la persona por ser mujer, hombre, trans, colectivo LGTBI+..
- Realizar las conductas anteriores con personas mujer, hombre, trans, colectivo LGTBI+.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona por ser mujer, hombre, trans, colectivo LGTBI+..
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo por su condición mujer, hombre, trans, colectivo LGTBI+..

Ejemplos de ataques con medidas organizativas

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

Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing".	Cod: PR_001
	Edición: 1ª
	Fecha Ed: 06/2023

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

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

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

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

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

Acoso Moral / Psicológico (MOBBING)

"El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella..." (1990) Heinz Leyman.

Heinz Leymann. Investigador pionero en la materia, a principios de los años 80 del pasado siglo encontró el mismo tipo de comportamiento hostil a largo plazo en personas trabajadoras y en sus puestos de trabajo. Desde entonces se convirtió en el experto internacional más reconocido en el ámbito del "mobbing". Autor del cuestionario LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization, 1990), y una de las referencias mayoritariamente citadas en la investigación actual sobre la materia, identifica como estrategias de acoso moral "mobbing" las siguientes conductas:

Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing".	Cod: PR_001
	Edición: 1ª
	Fecha Ed: 06/2023

1. **Limitar su comunicación:** La persona acosadora impone con su autoridad lo que puede decirse y el que no. A la víctima se le niega el derecho a expresarse o a hacerse sentir.
2. **Limitar su contacto social:** No se dirige la palabra a la víctima, procurando además que nadie lo haga. Se le cortan las fuentes de información, se le aísla físicamente de sus compañeros/as.
3. **Desprestigiar su persona ante sus compañeros/as:** Bromas y burlas sobre la víctima, su familia, orígenes, antecedentes y entorno.
4. **Desacreditar su capacidad profesional y laboral:** Se asignan a la víctima tareas muy por debajo o muy por encima de su capacidad, o no se le permite hacer nada; se le critican los más mínimos errores o defectos; se desprecia su trabajo y sus capacidades profesionales.

Las líneas de acción precedentes acaban por **comprometer la salud de la víctima:** Aparte de ataques directos, el mero sometimiento a un régimen de mobbing ya tiene efectos negativos, psicológicos y psicosomáticos. Leymann establece la frontera entre lo que es y lo que no es "Moobing" de la manera siguiente:

Es "Mobbing":	No es "Mobbing":
<ul style="list-style-type: none"> • Una situación que se da de manera repetida (más de una vez por semana) • Que se alarga en el tiempo, (dura más de seis meses) • Que busca desprestigiar personal o laboralmente, • Que incluye la manipulación de personas, puedan existir envidias o celos, y las malas condiciones de trabajo se utilizan como pretexto para el ataque personal • Que se aisle a la persona trabajadora, • Que se creen rumores y mentiras sobre la vida privada, • Se oculta información • Se discrimine para evitar la mejora profesional, • Se humilla a la persona, • Se crean sentimientos de incapacidad o ineficacia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Situación aislada, • Si se da en momentos puntuales, • Cuando el objetivo es mejorar el ritmo de trabajo y el rendimiento, • Autoritarismo excesivo por parte de la persona superior, • Conflictos del trabajo, • Malas condiciones de trabajo, • Trabajo individual o aislado por la propia actividad, • Cotilleo "sano", no negativo necesariamente, • Mala organización de trabajo o falta de comunicación, • Cuando no se mejora profesionalmente por falta de méritos, • Roces, tensiones, conflictos, • Ineficacia para hacer un trabajo.

Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing".	Cod: PR_001
	Edición: 1ª
	Fecha Ed: 06/2023

7.2. Conductas no constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo

- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde en los/las superiores jerárquicos sobre las personas trabajadoras.
- Las exigencias razonables de fidelidad laboral, lealtad empresarial o buena fe contractual.
- Las circulares o instrucciones de servicio encaminadas a solicitar el cumplimiento de los estándares o la mejora de la eficacia laboral y la productividad, conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- La solicitud de cumplir esporádicamente con demandas de carácter extraordinario, cuando lo exijan las necesidades del servicio.
- Las actuaciones o gestiones encaminadas a valorar los rendimientos y/o los desempeños de las personas trabajadoras.
- Las exigencias de cumplir con las obligaciones legales, contractuales y convencionales establecidas en la empresa.
- Las órdenes e instrucciones dadas por la empresa en el ejercicio ordinario de su potestad de organización del trabajo.

8. FACTORES Y CAUSAS DEL CONFLICTO

- Factores **culturales**: representan los valores e ideas.
- Factores **estructurales**: aquellos que perpetúan las desigualdades, la carencia de equidad, la explotación, etc...
- Factores de **comportamiento**: son producto de los factores culturales y estructurales y se materializan en conductas agresivas (de tipología física o verbal) o por el contrario en comportamiento de diálogo favoreciendo el entendimiento y el respeto.

9. MEDIDAS PREVENTIVAS

En el ámbito de la prevención, **GBFundació** pone énfasis en las actuaciones proactivas, actuando antes de la existencia de un caso de acoso, (en cualquiera de sus manifestaciones).

Las acciones de prevención establecidas en la organización son las siguientes:

- a. Compromiso de la organización ante la prevención de situaciones de acoso.
- b. Difusión del Protocolo de acoso a través de los canales de comunicación de la empresa
- c. Llevar a cabo acciones de sensibilización, información y formación, para conseguir el compromiso y la implicación de las personas.
- d. Facilitar estilos de gestión y liderazgo participativos, que estimulen y fomenten la cohesión grupal y favorezcan el flujo de información entre las personas de la organización.

Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing".	Cod: PR_001
	Edición: 1ª
	Fecha Ed: 06/2023

- e. Ser proactivos/vas en la detección de posibles indicios de situaciones de acoso y actuar ante una posible detección.
- f. Implantar un procedimiento efectivo (Protocolo) para hacer frente a la comunicación de denuncias.
- g. Trabajar al desarrollar Políticas de igualdad y una organización del trabajo que dificulte el acoso, (en cualquiera de sus manifestaciones).
- h. Aplicar medidas disciplinarias severas.

Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing".	Cod: PR_001
	Edición: 1ª
	Fecha Ed: 06/2023

10. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

10.1. Determinación de la comisión instructora/comisión de seguimiento

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por tres personas.

- Emma Oro Pintado - Técnica de formación
- Angel Torres Vila - Técnico de Mantenimiento
- Sheyla Garcia Milan - Responsable Ejecutiva

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

- Beatriz Díaz Pozo- Técnica de Formación, Responsable de Calidad y PRL

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

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

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

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

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso (en cualquiera de sus manifestaciones).

Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing".	Cod: PR_001
	Edición: 1ª
	Fecha Ed: 06/2023

10.2. Inicio del procedimiento. La queja o denuncia

En **GBFundació**, Sheyla Garcia Milan, Responsable Ejecutiva, es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

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

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

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso (en cualquiera de sus manifestaciones), **GBFundació** tiene habilitado el canal de denuncias: canal-denuncias@gbformacio.com al que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja.

La presentación del formulario correspondiente por parte de la víctima de la situación de acoso (en cualquiera de sus manifestaciones), o por cualquier persona trabajadora que tenga conocimiento de la misma, será necesario que se canalice a través del canal de denuncias habilitado para poder iniciar el procedimiento en los términos que constan en el apartado siguiente.

Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing".	Cod: PR_001
	Edición: 1ª
	Fecha Ed: 06/2023

10.3. Fase preliminar o procedimiento informal

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

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

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

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

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Así mismo, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras (si existiera), y a la persona responsable de prevención de riesgos, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se facilitarán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing".	Cod: PR_001 Edición: 1ª
	Fecha Ed: 06/2023

10.4. Expediente informativo o procedimiento formal

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

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras escuchar a las partes afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

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

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

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.

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

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso (en cualquiera de sus manifestaciones).

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

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará

Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing".	Cod: PR_001
	Edición: 1ª
	Fecha Ed: 06/2023

igualmente a la dirección de **GBFundació** a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

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

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

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

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

10.5. Resolución del expediente de acoso

La dirección de **GBFundació** una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de **3 días laborables**, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

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

En función de esos resultados anteriores, la dirección de **GBFundació** procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - I. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing".	Cod: PR_001
	Edición: 1ª
	Fecha Ed: 06/2023

- II. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el *Capítulu VII del 1r Conveni col·lectiu autonòmic d'eficàcia limitada d'ensenyament i formació no reglada de Catalunya, anys 2008-2016*, relativo a *Faltes, Sancions, Infraccions* o, en su caso, al artículo 54 ET

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

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

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

La dirección de **GBFundació** adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

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

10.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y **en un plazo no superior a treinta días naturales**, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras (si existe) y a la persona

Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing".	Cod: PR_001
	Edición: 1ª
	Fecha Ed: 06/2023

responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

11. MEDIOS DE PROTECCIÓN

GBFundació adoptará las medidas correctoras pertinentes en relación a las situaciones que deriven de acoso, con el fin de garantizar el derecho a la protección de la salud de las **"Personas Sujetas"**.

MEDIDAS	FECHA DE IMPLANTACIÓN
Vigilancia hacia la víctima	en caso de producirse un posible caso susceptible de acoso se tendrá en cuenta el plazo indicado en el punto 10.5 del protocolo
Medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas	en caso de producirse un posible caso susceptible de acoso se tendrá en cuenta el plazo indicado en el punto 10.5 del protocolo
Apoyo psicológico y social hacia la persona acosada	en caso de producirse un posible caso susceptible de acoso se tendrá en cuenta el plazo indicado en el punto 10.5 del protocolo
Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.	en caso de producirse un posible caso susceptible de acoso se tendrá en cuenta el plazo indicado en el punto 10.5 del protocolo
Realización de acciones formativas de sensibilización para la prevención, detección y actuación enfrente el acoso (en cualquiera de sus manifestaciones) dirigidas a todas las personas que presten servicio a la empresa.	Inicio de acciones formativas 07/2023
Velará por mantener un entorno de trabajo seguro y saludable.	Aplicación continua
Con la elaboración del protocolo y su difusión, todas las "Personas Sujetas" tienen que saber que determinados comportamientos y actitudes no se tolerarán y que se dispondrá de mecanismos necesarios para tomar medidas inmediatas si se conoce una situación de acoso debidamente probada.	07/2023

Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing".	Cod: PR_001
	Edición: 1ª
	Fecha Ed: 06/2023

12. MEDIOS DE DETECCIÓN

- Evaluación de Riesgos Psicosociales

13. SANCIONES

Se aplicará el Capítulo VII del *1r Conveni col·lectiu autonòmic d'eficàcia limitada d'ensenyament i formació no reglada de Catalunya, anys 2008-2016*, relativo a *Faltes, Sancions, Ingraccions*, así como *el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores*, Faltas y sanciones de los trabajadores. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing".	Cod: PR_001
	Edición: 1ª
	Fecha Ed: 06/2023

14. FALSAS DENUNCIAS – REPRESALIA

En caso de que se determine la no existencia de **Acoso (en cualquiera de sus manifestaciones)**, e igualmente se determine la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing".	Cod: PR_001
	Edición: 1ª
	Fecha Ed: 06/2023

15. MODELO DE DOCUMENTO DE DENUNCIA

1. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso

Otras (Especificar) _____

2. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre: _____

Apellidos: _____

DNI: _____

Puesto: _____

Tipo contrato/Vinculación laboral: _____

Teléfono: _____

Email: _____

Domicilio a efectos de notificaciones: _____

3. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos _____

Grupo/categoría profesional o puesto: _____

Centro de trabajo: _____

Nombre de la empresa: _____

Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing".	Cod: PR_001
	Edición: 1ª
	Fecha Ed: 06/2023

4. Descripción de los hechos

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

5. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

6. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocol

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa (PONER NOMBRE DE LA EMPRESA)

Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing".	Cod: PR_001
	Edición: 1ª
	Fecha Ed: 06/2023

16. GLOSARIO

Desigualdad de trato: carencia de igualdad en el trato entre varios colectivos de manera arbitraria y sistemática, favoreciendo un colectivo por encima de los otros.

Discriminación: aplicación de distinciones y de prácticas desiguales y arbitrarias que se hace a una persona o grupo en un determinado ámbito por motivos de sexo, etnia, ideología, edad, condición sexual u otros.

Discriminación directa por razón de sexo o de orientación sexual: la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya estado o pueda ser tratada, atendiendo su sexo o su orientación sexual, de manera menos favorable que otra en una situación comparable. En cualquier caso, se considera discriminatoria cualquier orden de discriminar directamente por razón de sexo y de orientación sexual.

Discriminación Indirecta por razón de sexo y de orientación sexual: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutras pone personas de un sexo o de una orientación sexual en desventaja particular respecto a personas del otro sexo u orientación sexual, salvo que esta disposición, criterio o práctica se puedan justificar objetivamente atendiendo una finalidad legítima y que los medios para lograr esta finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria cualquier orden de discriminar indirectamente por razón de sexo y de orientación sexual.

Género: concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre mujeres y hombres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan variaciones entre culturas, por lo tanto, son susceptibles de modificación, reinterpretación y reconstrucción.

Igualdad entre mujeres y hombres: ausencia real de barreras que limitan las oportunidades de una persona en función de su sexo.

Perspectiva de género: técnica de análisis que toma en consideración las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad y ámbito de una intervención.

Prevención: el conjunto de acciones encaminada a evitar o reducir la incidencia de la problemática de la violencia machista por medio de la reducción de los factores de riesgo, e impedir la normalización, y las encaminadas a sensibilizar la ciudadanía, especialmente las mujeres, en el sentido que ninguna forma de violencia no es justificable ni tolerable.

Protocolo: Instrumento negociado con los agentes implicados que engloba un conjunto de medidas de prevención y de abordaje ante el acoso (en cualquiera de sus manifestaciones).

Procedimiento: medidas, reglas y/o actos concretos, establecidos formalmente, que se dirigen al abordaje de una situación de acoso (en cualquiera de sus manifestaciones).

Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing".	Cod: PR_001
	Edición: 1ª
	Fecha Ed: 06/2023

Roles de género: son expectativas en relación con el comportamiento y las actitudes adecuadas para hombres y mujeres.

Sensibilización: el conjunto de acciones pedagógicas y comunicativas encaminadas a generar cambios y modificaciones en el imaginario social que permitan avanzar hacia la erradicación de la violencia machista.

Sexo: características biológicas que distinguen el hombre de la mujer. Se refiere exclusivamente al ámbito de aquello que es biológico y natural, a las diferencias biológicas entre las personas, las que determinan la presencia del cromosoma X o Y en el cuerpo humano. A este respecto se considerarán, a la vez, las concepciones relativas al sexo derivadas de las personas transgénero o situaciones personales equivalentes.

Intersexual: persona con caracteres sexuales de ambos sexos. Estas personas forman parte de la diversidad biológica humana.

Expresión de género: Modo en que una persona comunica su identidad de género a otras a través de conductas, su manera de vestir, peinados, voz, características personales, intereses o afinidades.

Orientación sexual: hace referencia al objeto del deseo sexual.

LGTBI+: es el acrónimo utilizado para referirse colectivamente a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales en sentido amplio, a hace referencia a todas las minorías sexuales.

Homosexualidad: la orientación sexual se presenta hacia personas del mismo sexo.

Heterosexualidad: la orientación sexual se presenta hacia personas de diferente sexo.

Bisexualidad: la bisexualidad es la orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y/o romántica hacia personas de más de un género y/o sexo, no necesariamente al mismo tiempo, ni de la misma manera, ni al mismo nivel, ni con la misma intensidad.

Pansexualidad: la orientación sexual se presenta como una capacidad de sentirse atraídas por las personas dejando aparte la sexualidad de las mismas, y poniendo su atención, básicamente, en cómo son interiormente, es decir, en sus sentimientos, en su manera de ser, de comportarse o de relacionarse.

Transexual: es aquella persona donde su identidad sexual no coincide con la que marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Para conseguir vivir de una forma coherente con su sentimiento y para conseguir el aspecto del sexo que sienten como propio pueden usar medicamentos, hormonas o someterse a intervenciones quirúrgicas. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual.

Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing".	Cod: PR_001
	Edición: 1ª
	Fecha Ed: 06/2023

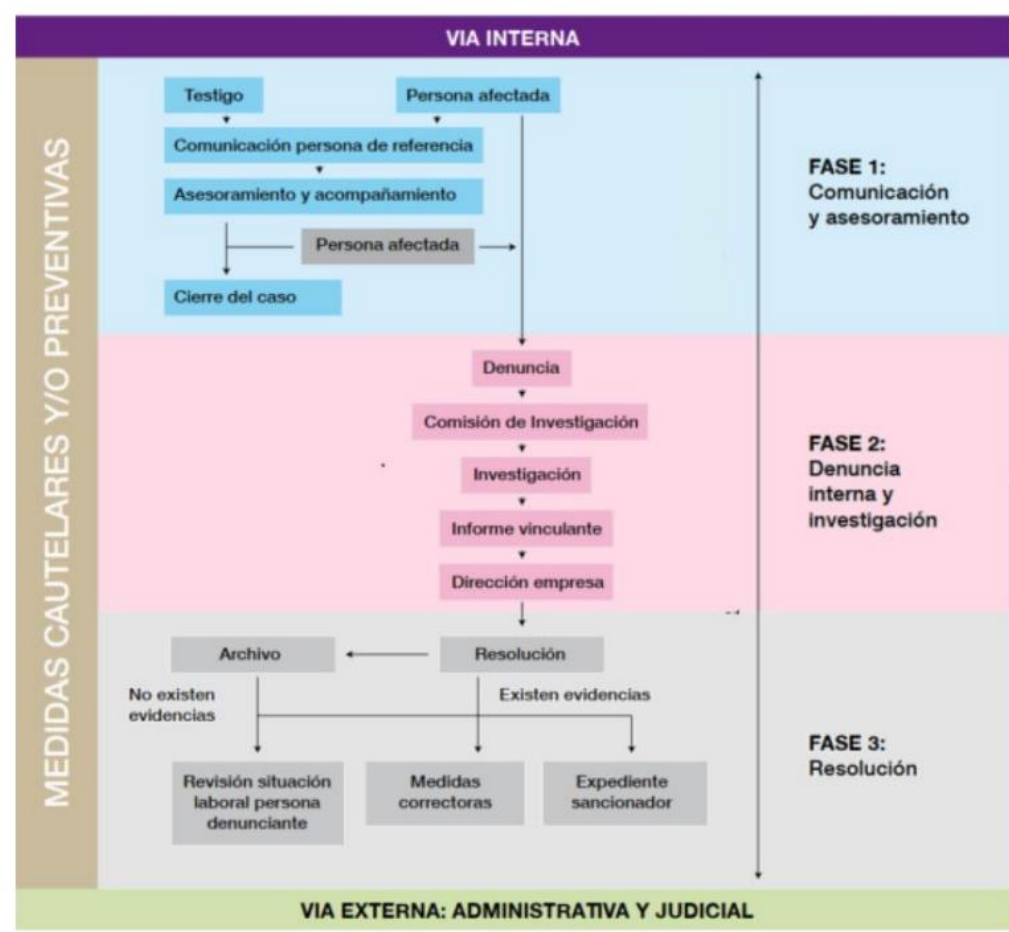
Homofobia: se refiere a la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres homosexuales, aunque también se incluye a las demás personas que integran la diversidad sexual, como es el caso de las personas bisexuales y transexuales.

Lesbofobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación al lesbianismo o a las lesbianas, actitudes de rechazo, miedo irracional hacia las mujeres lesbianas.

Transfobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la transexualidad o a las personas trans.

Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing".	Cod: PR_001
	Edición: 1ª
	Fecha Ed: 06/2023

17. MAPA DE VÍAS DE RESOLUCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO



Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing".	Cod: PR_001
	Edición: 1ª
	Fecha Ed: 06/2023

18. DURACIÓN, ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través correo electrónico y de su publicación en la web www.gbformacio.com.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

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