
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

APARTADOS REVISADOS PROTOCOLO

APARTADO	REVISIÓN
Objeto y ámbito aplicación Definición conceptos	✓
Comisión Igualdad Medidas preventivas Modelo de protocolo Principios y garantías del proceso Órganos intervinientes	✓
Instrucción y responsable Fases instrucción Proceso e informe final	✓
Seguimiento Aprobación y entrada en vigor	✓
Adecuación en empresas de Plan de Igualdad, a su canal de denuncias interno	✓

Resumen Revisiones		
Número de revisión	Fecha:	Motivo modificación
01	13-3-2023	Normativa publicada que afecta al protocolo.
01	13-3-2023	Ampliación del Modelo de Protocolo
02	01-02-2024	Incorporación medidas, colectivo LGTBIQ, Ley 4/2023
02	01-02-2024	Ampliación definiciones, incluyendo la violencia y acoso.

ACTUALIZACIÓN CONTENIDOS Y NORMAS.
1) Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual
2) Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación
3) Incorporación de medida de mediación. Vía informal de resolución del conflicto.
4) Incorporación de normativa de referencia
5) 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
6) Convenio OIT 190
7) Real Decreto Ley 5/2023 de 28 de junio

**MODELO DE PROTOCOLO¹ PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL
ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

EUSKATFUND SL

- 1. COMPROMISO DE LA EMPRESA EUSKATFUND SL EN LA GESTIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**
- 2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

2.1. La tutela preventiva frente al acoso

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo/ acoso laboral

2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo/acoso laboral

2.1.2.1 Violencia y acoso y acoso por razón de género

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

2.1.2.3. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

2.1.2.4 Definición y conductas constitutivas de acoso laboral

2.1.2.5 Definición Acoso Orientación Sexual y Acoso por identidad o expresión de género

* Medidas protección acoso personas LGTBIQ+

2.1.2.6 Violencia ámbito digital

2.1.2.7. Denuncia Falsa

2.1.2.8-Medidas para evitar las situaciones de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.2. El procedimiento de actuación

Mediación. Procedimiento Informal

Instrucción. Procedimiento Formal.

2.2.1. **MEDIACIÓN.** Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación de la Mediación.

¹ La información para la realización de este protocolo ha sido obtenida de Instituto de la Mujer y de CEAL y fuente de elaboración propia.

2.2.2. **INSTRUCCIÓN.** Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

2.2.3 La resolución del expediente administrativo de acoso

2.2.3. Seguimiento

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA.

5. NORMATIVA DE APLICACIÓN.

**1.COMPROMISO DE LA EMPRESA EUSKATFUND SL EN LA GESTIÓN DEL
ACOSO LABORAL/ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

Con el presente protocolo, **EUSKATFUND SL** manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo incluida la violencia y acoso contra las personas LGBTIQ+

Al adoptar este protocolo, **EUSKATFUND SL** quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, **EUSKATFUND SL** **asume** el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en **EUSKATFUND SL**. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, **EUSKATFUND SL** **no** pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo a todas las personas incluidas las personas LGTBIQ+ que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) 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);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento al Convenio 190 OIT y a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En el apartado Normativa de aplicación, se recogen las normas afectadas por el presente Protocolo.

En efecto, **EUSKATFUND SL** al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

La empresa EUSKATFUND SL Asume los principios señalados y los recoge en estos 8 principios

LA EMPRESA EUSKATFUND SL			
1.	Está comprometida con la igualdad efectiva de mujeres, hombres y personas LGTBIQ+	5.	Dispone de este protocolo de actuación contra el acoso para asegurar un ambiente de trabajo respetuoso para todas las personas.
2.	Adoptará medidas en cada caso en arreglo a su protocolo para evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en la relación laboral, y por razón de acoso laboral y/o violencia en el trabajo.	6.	Arbitrará por medio del presente, procedimientos específicos para vehicular las comunicaciones y denuncias.
3.	No tolerará comportamientos contrarios a la libertad, la dignidad, y la integridad física y psíquica de las personas trabajadoras, clientela, proveedores/as, y cualquier otra persona vinculada de alguna forma con la empresa.	7.	Aplicará medidas disciplinarias proporcionales ante situaciones probadas de acoso.
4.	Velará por asegurar la salud de las personas trabajadoras a través de su sistema de Prevención de Riesgos Laborales.	8.	Dispone de modelos de denuncia interna y procedimientos para garantizar la confidencialidad, protección de datos y celeridad del procedimiento de investigación.

Vitoria-Gasteiz a 12 de abril de 2024
 (FIRMA DEL/DE LA RESPONSABLE DE LA EMPRESA)

2.CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa **EUSKATFUND SL** implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado con los/as trabajadores/as de la plantilla, y/o RLT en caso de que existiera en la empresa, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Y lo dispuesto en materia de prevención de riesgos laborales en los artículos 14, 15 y 16 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre y lo estipulado en los Criterios Técnicos 69/2009 y 104/2021 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo, acoso laboral

La empresa **EUSKATFUND SL** formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en **EUSKATFUND SL**

EUSKATFUND SL, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso laboral, acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo, a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y al derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo.

En el ámbito de **EUSKATFUND SL** no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos **EUSKATFUND SL**, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, **EUSKATFUND SL** sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de acoso moral, de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2 Concepto y conductas constitutivas violencia y acoso, de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2.1.2.1.-Definición Violencia y acoso, incluido acoso por razón de género

A los efectos del presente protocolo y en base al artículo 1 del Convenio 190 OIT², la expresión **violencia y acoso** en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Violencia y acoso por razón de género, designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afecten de manera desproporcionada a las personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2.1.2.2.-Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.

² https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

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

2.1.2.3.- Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**Definición de 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 u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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, entendiéndose 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.
- 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) Las situaciones, de este tipo, que supongan un hecho aislado, se consideraran acoso por razón de sexo.
- 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 también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

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

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.

7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.

10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

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

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

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

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

2.1.2.4.- Definición y conductas constitutivas de acoso laboral

ACOSO LABORAL/MOBING:

Dese 25 de mayo de 2023, se ha ratificado el Convenio 190 OIT, por parte del España, con base en el artículo 96 CE, estos tratados forman parte del ordenamiento interno y son aplicables en la legislación española.

Por tanto, a nivel de este protocolo se asume la definición de violencia y acoso que recoge el artículo 1 del Convenio 190, y que se da traslado a continuación.

Artículo 1

- 1. A efectos del presente Convenio:
 - a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
 - b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.
- 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

Por tanto, la definición que actualmente prevalece en criterios técnicos de la ITSS como el 69/2009 y notas de prevención, deberá ser reformulada en cuanto la intensidad de la situación de violencia y acoso.

Si acudimos al Criterio Técnico 69/2009 de la Inspección de Trabajo, sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, encontramos la definición sobre Acoso Laboral/Mobbing que adopta nuestra legislación, en ausencia de otra en textos legislativos.

La definición de Heinz Leymman se encuentra presente en la **NTP (Nota técnica de Prevención) 476** del INSST (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo) y es la siguiente:

"situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (~~COMO MEDIA UNA VEZ POR SEMANA~~) Y DURANTE UN TIEMPO PROLONGADO (~~COMO MEDIA UNOS 6 MESES~~)³ sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio

³ Modificada por artículo 1 Convenio 190 OIT.

de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”

Otras definiciones que nos indican lo que es acoso, nos llevan al artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y del orden social, donde se define el acoso como :

toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

2. Cualquier orden de discriminar a las personas por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se considerará en todo caso discriminación.

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios.

H. Leyman distingue hasta 45 comportamientos hostiles que pueden ser de distinta naturaleza:

- ∞ **Acciones contra la reputación o la dignidad personal:** menosprecio, comportamientos contra la dignidad de la persona, reírse de la persona, etc. En este comportamiento se ubicaría el Acoso Sexual.
- ∞ **Acciones contra el ejercicio de su trabajo:** Entre otros, encomendarle trabajos de menor categoría que la suya (shunting), trabajos monótonos, trabajos complicados cuando son innecesarios, o por ejemplo enfrentar a la persona a conflictos de rol.
- ∞ **Manipulación de la comunicación o la información:** No comunicar a la persona información importante, mantener al afectado/a en ambigüedad de rol (no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo a realizar, la cantidad y la calidad del trabajo a realizar, etc., manteniéndole en una situación de incertidumbre).
- ∞ **Situaciones de inequidad:** Haciendo diferencias de trato, distinta retribución, etc.

QUÉ ES Y QUE NO ES ACOSO LABORAL

MOBBING ES	MOBBING NO ES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Una situación que se da de forma repetida (más de una vez por semana) . Modificado artículo 1 Convenio OIT 190 ✓ Que se alarga en el tiempo (dura más de 6 meses) Modificado artículo 1 Convenio OIT 190 ✓ Donde se busca desprestigiar personal o laboralmente ✓ Que incluye la manipulación de personas ✓ Pueden existir envidias o celos ✓ Y las malas condiciones de trabajo se utilizan como pretexto para el ataque personal ✓ Se aísla a la persona afectada ✓ Se crean rumores y mentiras sobre su vida privada ✓ Se oculta información ✓ Se discrimina para evitar la mejora profesional ✓ Se humilla a la persona ✓ Y se crean sentimientos de incapacidad o ineficacia 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Una situación aislada Modificado artículo 1 Convenio OIT 190 ✓ Si se da en momentos puntuales ✓ Cuando el objetivo es mejorar el trabajo y el rendimiento ✓ Un autoritarismo excesivo por parte de un superior ✓ Los conflictos de trabajo ✓ Las malas condiciones de trabajo ✓ El trabajo individual o aislado por la propia actividad ✓ El cotilleo "sano", no negativo necesariamente ✓ La mala organización de trabajo o falta de comunicación ✓ Cuando no se mejora profesionalmente por falta de méritos ✓ Los roces, tensiones, conflictos ✓ La ineficacia para realizar un trabajo.

2.1.2.5.- Definición de Acoso por Orientación Sexual y Acoso por identidad de Género

Cualquier comportamiento verbal, no verbal, físico o mediante usos de medios tecnológicos, basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria, aplicando los efectos que este protocolo dispone para cualquier situación de acoso.

Anexo colectivo LGTBIQ+

12. ANEXO LEY 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos LGTBI

La norma tiene un objetivo, que vincula también a las empresas y que forma parte del Plan de Igualdad para empresas de 50 personas, el citado objetivo es el siguiente.

El objetivo de la presente ley es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad

Las empresas, según lo dictaminado en el artículo 15 del texto normativo, están obligadas a trabajar por la igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI y deben llevar a cabo acciones, entre ellas contar con medidas en el Plan de Igualdad que favorezcan la igualdad y la no discriminación.

EUSKATFUND SL , ha llevado a cabo la realización del presente Protocolo de Acoso, donde se recoge la tolerancia cero a cualquier situación de LGTBIfobia, de acoso o discriminación, incluida la orientación sexual e identidad de género.

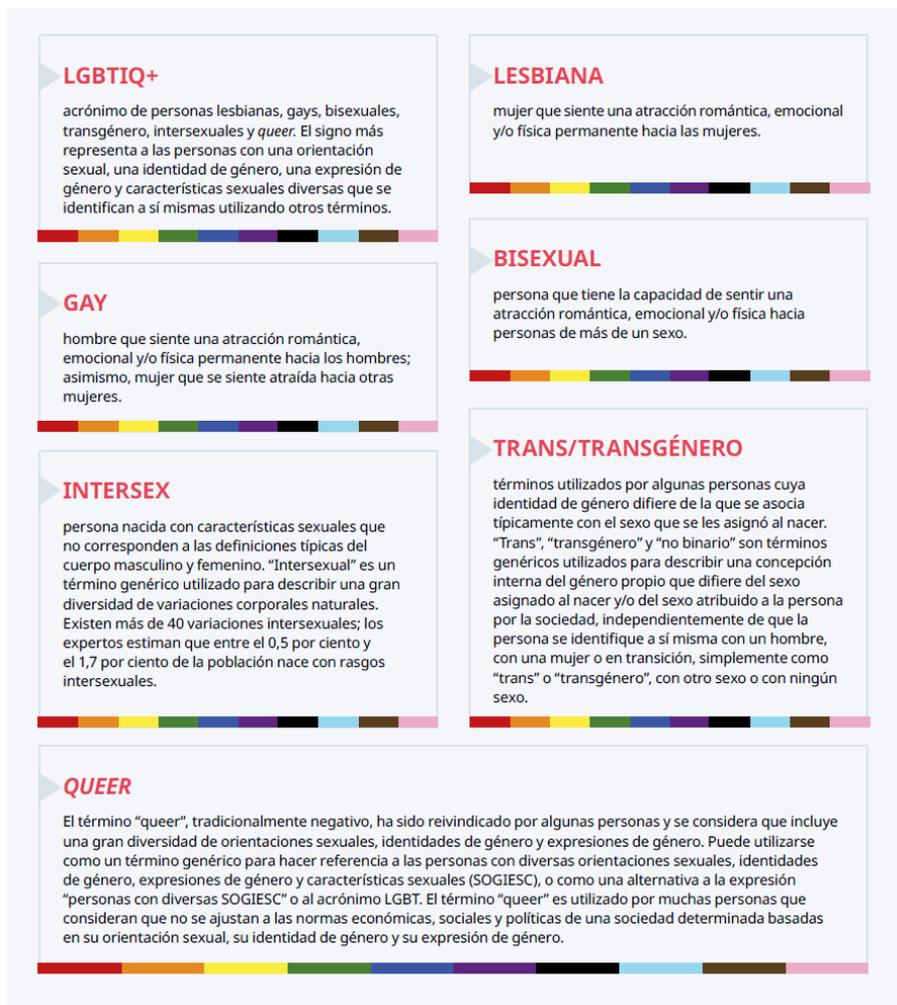
Medidas preventivas, a modo de ejemplo, no excluyentes ni limitativas, que la empresa y la parte social estiman acordes para evitar situaciones discriminatorias.

- Prohibir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, en particular por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.
- Respetar el género autoidentificado y el nombre de los trabajadores trans, con independencia de su transición física o legal.
- Utilizar un lenguaje neutro en cuanto al género cuando sea posible.
- Proporcionar formación y sensibilizar a los/as trabajadores/as
- Proporcionar un procedimiento para los mecanismos eficaces de presentación de quejas

Con el fin de sensibilizar y aportar formación y siendo referencia la Ley 4/2023, se incluye en este protocolo para mayor conocimiento, las definiciones que contiene la guía de la OIT⁴ y las situaciones de discriminación y acoso, que reflejadas en la ley

⁴ https://www.ilo.org/global/WCMS_852977/lang--es/index.htm

suponen una llamada para evitar esta clase de comportamientos, que no se tolerarán en la entidad.



LGBTIQ+
acrónimo de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y *queer*. El signo más representa a las personas con una orientación sexual, una identidad de género, una expresión de género y características sexuales diversas que se identifican a sí mismas utilizando otros términos.

LESBIANA
mujer que siente una atracción romántica, emocional y/o física permanente hacia las mujeres.

BISEXUAL
persona que tiene la capacidad de sentir una atracción romántica, emocional y/o física hacia personas de más de un sexo.

TRANS/TRANSGÉNERO
términos utilizados por algunas personas cuya identidad de género difiere de la que se asocia típicamente con el sexo que se les asignó al nacer. "Trans", "transgénero" y "no binario" son términos genéricos utilizados para describir una concepción interna del género propio que difiere del sexo asignado al nacer y/o del sexo atribuido a la persona por la sociedad, independientemente de que la persona se identifique a sí misma con un hombre, con una mujer o en transición, simplemente como "trans" o "transgénero", con otro sexo o con ningún sexo.

GAY
hombre que siente una atracción romántica, emocional y/o física permanente hacia los hombres; asimismo, mujer que se siente atraída hacia otras mujeres.

INTERSEX
persona nacida con características sexuales que no corresponden a las definiciones típicas del cuerpo masculino y femenino. "Intersexual" es un término genérico utilizado para describir una gran diversidad de variaciones corporales naturales. Existen más de 40 variaciones intersexuales; los expertos estiman que entre el 0,5 por ciento y el 1,7 por ciento de la población nace con rasgos intersexuales.

QUEER
El término "queer", tradicionalmente negativo, ha sido reivindicado por algunas personas y se considera que incluye una gran diversidad de orientaciones sexuales, identidades de género y expresiones de género. Puede utilizarse como un término genérico para hacer referencia a las personas con diversas orientaciones sexuales, identidades de género, expresiones de género y características sexuales (SOGIESC), o como una alternativa a la expresión "personas con diversas SOGIESC" o al acrónimo LGBT. El término "queer" es utilizado por muchas personas que consideran que no se ajustan a las normas económicas, sociales y políticas de una sociedad determinada basadas en su orientación sexual, su identidad de género y su expresión de género.

Artículo 3 Ley 4/2023. Definiciones y situaciones discriminatorias

A los efectos de esta ley, se entiende por:

a) Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la

participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

g) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

h) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

i) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

j) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

k) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

l) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

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

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

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

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

p) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Se recogen los consejos de BUENAS PRÁCTICAS EN EMPRESAS, de la ONU



Las cinco normas

2.1.2.5 Violencia Digital

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

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

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla

Acoso sexual en línea				
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos (2)	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4))	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)

(1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.

(2) Incluye los actos de "upskirting" (o "bajo falda") y la toma de "creepshots" (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone ("pornografía falsa") utilizando inteligencia artificial.

(3) Revelar información personal o la identidad.

(4) Revelar la orientación sexual.

(5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.

(6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías AirDrop o Bluetooth.

Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolección	Abuso económico (7)

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

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

2.1.2.6.-Denuncia Falsa

Se considerará denuncia falsa aquella en la que, tras la instrucción del procedimiento establecido en este **PROTOCOLO**, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

- a) Que carezca de justificación y fundamento.
- b) Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

2.1.2.7.-Medidas para evitar las situaciones de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo. (lista no excluyente ni limitativa)

- 1) Fomentar un entorno seguro de trabajo, con espacios de comunicación seguros y con una comunicación no violenta.
- 2) Formar a todas las personas de la entidad en las áreas de acoso e igualdad de género.
- 3) Integrar la vigilancia del acoso en el sistema de prevención de riesgos laborales
- 4) Desarrollar periódicamente actuaciones a favor de evitar situaciones de acoso, como por ejemplo píldoras informativas, eventos formativos o difusión de buenas prácticas entre otras medidas.

2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Se establecen dos posibles cauces para la resolución de conflictos en materia de acoso laboral, acoso por razón de sexo y acoso sexual:

- a) Procedimiento **informal/Mediación**: concebida como vía inicial que se ofrece a la persona denunciante, encaminada a intentar una solución convenida mediante un proceso de mediación con la persona o persona denunciadas: es decir, proceso de intermediación al que podrán someterse voluntariamente las Partes implicadas.
- b) La **Instrucción**: como cauce formal para la investigación y esclarecimiento de los hechos denunciados a los efectos de la constatación o no de la situación conflictiva y de la elaboración de un diagnóstico que permita adoptar las medidas legales oportunas según su calificación jurídica, incluyendo recomendaciones para la resolución del conflicto.

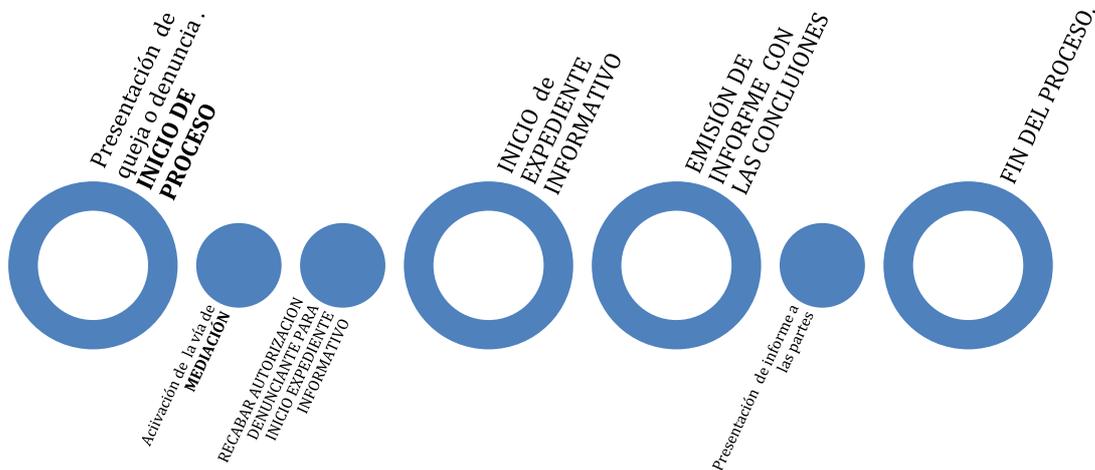
La persona / Comisión Instructora de Resolver el expediente en Mediación y/o Instrucción será la reflejada en el punto 2.2.1 del presente documento

MEDIACIÓN.

INICIO.

2.2.1 Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del proceso de mediación.

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación en Vía de la Mediación son las siguientes: 2.2.2



DURACIÓN MÁXIMA PROCESO DE MEDIACIÓN 5 DÍAS LABORALES

En cuanto este proceso "informal", se pretende como trámite previo, valorar la posibilidad de seguir un procedimiento de Mediación en virtud del cual la propia persona afectada pueda explicar claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva e incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de que cese inmediata y definitivamente en la misma. Dicho trámite previo podrá ser llevado a cabo si la persona denunciante así lo prefiere, por el trabajador/a de la EMPRESA o asesor/a que, a su libre elección, designe por escrito para que le represente. Se recomienda que esta persona tenga formación en igualdad de género.

El proceso se inicia con la presentación del escrito de queja o denuncia, de la misma manera que se recogen el apartado 2.2.2 de este documento.

Seguidamente se activa el proceso de Mediación, llevando la persona Mediadora, entre otras las siguientes acciones:

- ✓ Recabará de la persona afectada el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa para el fehacientemente conocimiento de los hechos.
- ✓ Se informará a la persona afectada que la información a la que tenga acceso en el curso de las actuaciones y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, con la única excepción de que deban ser utilizadas por la EMPRESA para la adopción de medidas correctoras o sea

legítimamente requerida para ello en un procedimiento judicial y/o administrativo.

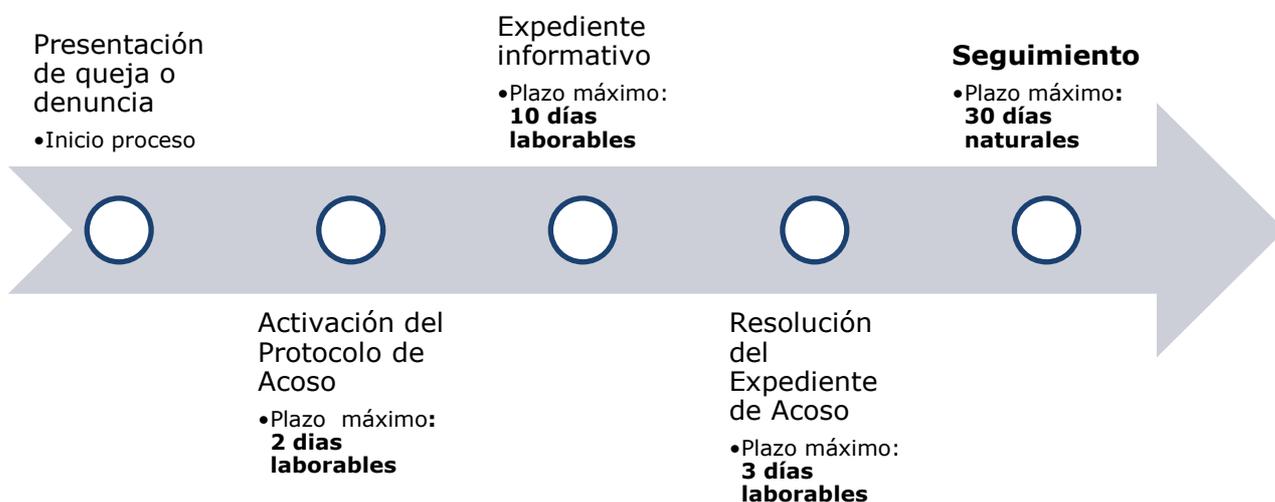
- ✓ Podrá acordar, desde la fase inicial, la adopción de medidas cautelares en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen.
- ✓ Recabará de la persona afectada su conformidad o no a tratar de resolver el conflicto a través de la mediación como medio de intervención, ágil, sencillo y discreto para intentar solucionarlo.
- ✓ Llevará a cabo cuantas acciones sean necesarias, respetando la dignidad e integridad de las personas que intervienen en el proceso, para recabar los datos necesarios para elaborar el informe final con las conclusiones que será presentado a la Dirección de la empresa, a las partes y si lo hubiera al Comité de Igualdad en la empresa.
- ✓ Deberá llevar a cabo un seguimiento del resultado del informe.

INSTRUCCIÓN.

INICIO.

2.2.2 Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



El procedimiento para seguir será el siguiente:

2.2.1 Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

(En el caso de que la empresa tenga obligación de contar con Canal de denuncias interno, este protocolo se integrará en el sistema interno de información, con los efectos oportunos)

1º) La empresa designa a **JUAN MEDINA DE LA CRUZ** como persona/as instructora/as para que tramiten cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuarán de suplente/es (SE DETERMINARÁ, SI SUCEDE LA AUSENCIA DE LA PERSONA TITULAR) A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

2º) Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

3º) El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo es jmedina@euskatfun.com _ Solo la/as persona/as designada/as para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

4º) Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado. A esos efectos el buzón de correo , ubicado en la primera planta, en el que se puedan depositar esas denuncias o quejas estará ubicado Pol. Ind Goiain C/Padurea 8 01170 Legutiano (Araba/Álava) (locales de la empresa)

5º) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, las persona/as encargada/as de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

6º) Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

7º) Las persona/as instructora/as de la queja o denuncia de acoso **EUSKATFUND SL** realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá 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.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, 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, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. 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.

8º) Durante la tramitación del expediente 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 representantes legales y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

9º) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. 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 a la denunciante, a la

víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas

que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

10º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la/as persona/as instructora/as, la dirección de la empresa 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 **EUSKATFUND SL** separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

11º) Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la/as persona/as instructora/as 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, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

12º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

2.2.2.- La resolución del expediente de acoso

La dirección de **EUSKATFUND SL** una vez recibidas las conclusiones de la/as persona/as instructora/as, 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/as persona/as instructora/as.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, 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.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la/as persona/as instructora/as, la dirección de **EUSKATFUND SL** 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:
- c)
 - a. 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.
 - b. 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 convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

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 **EUSKATFUND SL** mantendrá un deber activo de vigilancia respecto 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 **EUSKATFUND SL** 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 sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

2.2.3. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja en **EUSKATFUND SL** 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 realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de 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, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona 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.

3.DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y 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 (entrega en mano a la persona trabajadora)⁵ y manteniéndose vigente durante el periodo de 2 años tras la firma y publicación del mismo.

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 laboral, 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.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

⁵ Podrá ser a través de correo electrónico, de la intranet de la empresa, de su publicación en el tablón de anuncios, por escrito o cualquier otro medio que sirva para dicho objeto.

4.MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. 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:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

V. Solicitud

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

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso laboral, acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa **EUSKATFUND SL**

5. NORMATIVA DE APLICACIÓN

La Constitución española reconoce como derechos fundamentales:

Art. 10.1: "La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás, son fundamento del orden político y de la paz social".

Art. 14: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

Art. 15.1: "... el derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes".

Art. 18.1: "Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen".

Por su parte, **el art. 173.1. 1º del Código Penal** castiga con la pena de prisión de seis meses a dos años al "que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral", así como a "los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima".

Descendiendo al ámbito más concreto del entorno laboral, el **art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, establece con carácter imperativo:

"Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la

empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieron conocimiento y que pudieran propiciarlo”.

Art. 7. Diagnóstico de situación, del 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 que, entre los objetivos mínimos de los diagnósticos de situación, exige la inclusión de procedimientos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y las medidas evaluables para su erradicación.

Desde otro plano distinto, pero claramente convergente con el de las normas legales precitadas, **el art. 4.7.d) de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, **de Prevención de Riesgos Laborales**, reconoce entre las condiciones de trabajo que pueden tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a las que estén expuestas, entre ellas, las más difíciles de detectar, cuáles son las derivadas de los riesgos psicosociales.

Es de tener en cuenta el Convenio 190 OIT, ya ratificado por España, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Art. 12 Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, donde se enmarcan medidas dirigidas a las empresas para la prevención y sensibilización en el ámbito laboral en temas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, incluido el ámbito digital.

Art. 2 y 4. Ámbito subjetivo de aplicación. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación.

1. Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción su opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, y de acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del artículo 4 de esta ley, podrán establecerse diferencias de trato cuando los criterios para tal diferenciación sean razonables y objetivos y lo que se persiga es lograr un propósito legítimo o así venga autorizado por norma con rango de ley, o cuando resulten de disposiciones normativas o decisiones generales de las administraciones públicas destinadas a proteger a las personas, o a grupos de población necesitados de acciones específicas para mejorar sus condiciones de vida o favorecer su incorporación al trabajo o a distintos bienes y servicios esenciales y garantizar el ejercicio de sus derechos y libertades en condiciones de igualdad.

3. La enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública.

4. Las obligaciones establecidas en la presente ley serán de aplicación al sector público. También lo serán a las personas físicas o jurídicas de carácter privado que residan, se encuentren o actúen en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia, en los términos y con el alcance que se contemplan en la presente ley y en el resto del ordenamiento jurídico.

A los efectos de esta ley se entenderá comprendido en el sector público:

- a) La Administración General del Estado.
- b) Las Administraciones de las comunidades autónomas.
- c) Las entidades que integran la Administración Local.
- d) La Administración de Justicia.
- e) El sector público institucional, en los términos establecidos en el artículo 2.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- f) Las asociaciones y fundaciones constituidas por las Administraciones, entes, organismos y entidades que integran el sector público.

Artículo 4.

1. El derecho protegido por la presente ley implica la ausencia de toda discriminación por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

En consecuencia, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes.

2. No se considera discriminación la diferencia de trato basada en alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley derivada de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla.

3. El derecho a la igualdad de trato y la no discriminación es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará con carácter transversal en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

4. En las políticas contra la discriminación se tendrá en cuenta la perspectiva de género y se prestará especial atención a su impacto en las mujeres y las niñas como obstáculo al acceso a derechos como la educación, el empleo, la salud, el acceso a la justicia y el derecho a una vida libre de violencias, entre otros.

Artículos 14 y 15 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

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

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán tener en cuenta, en sus políticas de empleo, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de las causas previstas en esta ley.

A estos efectos adoptarán medidas adecuadas y eficaces que tengan por objeto:

- a) Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.
- b) Promover en el ámbito de la formación profesional para personas trabajadoras el respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI.
- c) Apoyar la realización de campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI por parte de los agentes sociales.
- d) Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI en el sector público y el sector privado, así como la creación de un distintivo que permita reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.
- e) Impulsar, a través de los agentes sociales, así como mediante la negociación colectiva, la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI, así como de procedimientos para dar cauce a las denuncias.
- f) Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI, en el ámbito laboral, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos competentes. Para ello, se fomentará la formación especializada para el personal de inspección.
- g) Promocionar medidas para la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en las convocatorias de subvenciones de fomento del empleo.
- h) Impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos en las Administraciones públicas y en las empresas que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.

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

1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

2. A través del Consejo de Participación de las personas LGTBI se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGTBI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en esta ley.

Artículo 1 Convenio OIT 190.

Artículo 1

- 1. A efectos del presente Convenio:
 - a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
 - b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.
- 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

Artículo 127 Real Decreto-Ley 5/2023 de jueves 29 de junio de 2023, modifica artículo 4.2 c del Estatuto de los Trabajadores en los siguientes términos:

Uno. Se modifica la letra c) del artículo 4.2, que queda redactada como sigue:

«c) A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.»

Los Criterios Técnicos de inspección de trabajo, contienen también pautas y normativa para su aplicación, en concreto el Criterio Técnico 69/2009 y el Criterio Técnico 104/2021.

En el ámbito europeo existen también numerosas referencias específicas al acoso en el entorno laboral, entre las que cabe destacar la Resolución 2001/2339 del Parlamento Europeo, sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, recomendando a los poderes públicos nacionales la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona, la Directiva 2006/54/CE que considera que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, o la Recomendación 92/131/CE de la Comisión, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.

Así pues, con el propósito de garantizar el respeto y dignidad de las personas en un entorno de trabajo saludables y dar respuesta a posibles situaciones de conflicto, y sin perjuicio de la implementación de cualquier otro tipo de medidas complementarias, se acuerda aprobar y dar difusión al presente Protocolo como instrumento jurídico de cumplimiento de las exigencias de la normativa, tanto nacional, como comunitaria, en materia de acoso y no discriminación.