

DESPACHOS BK

ETL
GLOBAL

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

Empresa: EUSKATFUND S.L.

Año: 2026.



EUSKATFUND
Maquinaria y productos de fundición

ÍNDICE

0. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE CONTENIDOS Y NORMAS

1. NORMATIVA DE APLICACIÓN

2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

3. COMPROMISO DE LA EMPRESA EN LA GESTIÓN DE LAS DIFERENTES FORMAS DE ACOSO

4. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

4.1. DEFINICIONES, CONDUCTAS Y MEDIDAS PREVENTIVAS

4.1.1. Definición acoso

4.1.2. Tipos de acoso e identificación de conductas

4.1.3. Conductas delictivas contra la libertad sexual e integridad

4.1.4. Medidas preventivas

4.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

5. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

6. MODELO DE QUEJA / DENUNCIA

6. BIS CONSENTIMIENTO CONTACTO CON DENUNCIANTE EN SITUACIÓN DE IT

7. ANEXOS CHECK-LIST

7.1. CHECK – LIST ACOSO LABORAL (MOBBING)

7.2. CHECK – LIST ACOSOS SEXUAL

7.3. CHECK – LIST ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

7.4. CHECK – LIST ACOSO POR IDENTIDAD DE GÉNERO

7.5. CHECK – LIST ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL



0. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE CONTENIDOS

RESUMEN REVISIONES PROTOCOLO

Nº revisión	Fecha	Motivo
01	13/03/2024	Normativa publicada que afecta al protocolo. Ampliación del Modelo de Protocolo
02	01/02/2024	Incorporación medidas, colectivo LGTBIQ, Ley 4/2023. Ampliación definiciones, incluyendo la violencia y acoso.
03	01/02/2025	Incorporación check - list
04	26/02/2026	Incorporación de cláusula de consentimiento de denunciante a contactar, cuando sucede situación de Incapacidad Temporal

APARTADOS REVISADOS PROTOCOLO

Normativa de aplicación
Definición conceptos
Medidas preventivas
Procedimiento actuación
Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor
Incorporación check - list
Cláusula consentimiento tratamiento IT

1. NORMATIVA DE APLICACIÓN

El fundamento normativo del presente protocolo se encuentra en las siguientes disposiciones legales, enumeradas de mayor a menor fuerza según la jerarquía normativa.

En primer lugar, a nivel estatal, la **Constitución Española** reconoce los siguientes derechos fundamentales.

- Artículo 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”.
- Artículo 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”.
- Artículo 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”.
- Artículo 18.1.: “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”.

En cuanto a normativa internacional, **el Convenio 190 de la OIT** sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ratificado por España en el año 2022, en su preámbulo:

- Afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.
- Reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

- Reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.
- Reconoce la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso.
- Recuerda que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos.
- Reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social.
- Reconoce que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados; y menciona las incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y la negativa afectación a la organización del trabajo.

Además, **a efectos de este Convenio de la OIT la expresión “violencia y acoso”** en el mundo laboral designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas, ya sea que se manifiesten de 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 por razón de género. La expresión de ello designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de una manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinados, e incluye el acoso sexual.

Por su parte, el **Código Penal** en su artículo 173.1. 1º castiga con 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 prevaleciendo 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”.

La **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación**, “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. Estas obligaciones serán de aplicación al sector público y privado”.

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 omisión 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.

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 tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo”.

Por otro lado, la **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual**, enmarca 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.

Desde un 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.

En referencia al colectivo LGTBI, **la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**, regula en su artículo 14 la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

En cuanto a los Decretos, **el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenio y**

acuerdos colectivos de trabajo dispone que, entre los objetivos mínimo 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.

En cuanto a modificación sustanciales en el Estatuto de los Trabajadores, **el Real Decreto-Ley 5/2023 de 28 de junio**, modifica artículo 4.2. c) en los siguientes términos:

“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.”

Por último, **Los Criterios Técnicos de Inspección de Trabajo**, contienen también pautas y normativa acerca de la materia, en concreto el Criterio Técnico 69/2009, sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo; y el Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales.

2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

El objetivo principal del presente protocolo es articular las medidas necesarias para prevenir y combatir cualquier comportamiento que pueda ser contrario a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso por orientación sexual, e identidad de género, incluido el colectivo LGTBIQ+, en el entorno laboral, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las denuncias o reclamaciones en el ámbito interno de la empresa.

Mediante este protocolo, la empresa EUSKATFUND S.L. pretende:

- Fomentar la cultura preventiva de comportamientos contrarios a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en casos de acoso sexual, por razón de sexo y/o por orientación sexual e identidad de género en todos los ámbitos y estamentos de la organización, incluidos los que pudieran producirse en un entorno digital.
- Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a las situaciones de acoso laboral que atentan contra la libertad sexual y la integridad moral, que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y/o por orientación sexual e identidad de género, en sus distintas modalidades, incluyendo las que pudieran producirse en el entorno digital.
- Implantar un procedimiento sencillo, rápido, accesible y confidencial que permita a las víctimas de cualquiera de las situaciones apuntadas realizar una denuncia de aquello que está sufriendo.
- Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias o reclamaciones a este respecto en aras a precisar si en la empresa se ha producido una situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o por orientación sexual e identidad de género, en sus distintas modalidades, incluso digital.

- Sancionar, en su caso, a la persona agresora y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de las mencionadas.
- Apoyar a la persona que ha sufrido cualquiera de estas situaciones para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.

Finalmente, se declara como objetivo seguir con los consejos de buenas prácticas en empresas propuestos por la ONU, recogidas a continuación:



Nota: este informe se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de las Naciones Unidas en su agenda 2030, cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial. Concretamente, contribuye a la consecución de los objetivos 5. *Igualdad de género* y 8. *Trabajo decente y Crecimiento Económico*.



3. COMPROMISO DE LA EMPRESA EN LA GESTIÓN DE LAS DIFERENTES FORMAS DE ACOSO

Con el presente protocolo, EUSKATFUND S.L. 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 S.L. subraya su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual y 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. Se incluyen también terceras personas que, no teniendo relación laboral con la empresa, presten servicios o colaboren con la organización, tales como personas en formación, en prácticas no laborales o aquellas que realicen acciones de voluntariado.

Asimismo, EUSKATFUND S.L. 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 S.L.. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

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 quienes conforman EUSKATFUND S.L., así como de aquellas personas que presten servicios en ella, y se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

Cuando la presunta persona acosadora quede fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto EUSKATFUND S.L. no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, esta 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 podría extinguirse.

Este protocolo se aplicará a las situaciones de acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género frente a todas las personas de la organización que se produzcan: durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este. Específicamente:

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

Por lo anteriormente dispuesto, EUSKATFUND S.L.:

1. Se compromete con las medidas que conforman este protocolo.
2. Manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva en la prevención del acoso, sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa.

3. Se mantiene en la posición de difundir buenas prácticas e implementar cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolverlas según proceda en cada caso.

4. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL 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 S.L. 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:

- **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.
- **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.
- **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.

4.1. DEFINICIONES, CONDUCTAS Y MEDIDAS PREVENTIVAS

4.1.1. Definición acoso

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 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, entre ellos, el derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el mismo.

El **acoso laboral**, también conocido por el anglicismo mobbing, consiste en realizar acciones ofensivas o humillantes contra un trabajador/a de forma continuada en el lugar de trabajo. Se trata de conductas acosadoras sistemáticas, en las que hay al menos dos partes. Está relacionado con la posición que ocupa la víctima dentro de la organización y puede ser de:

- Carácter horizontal: se origina entre compañeros/as de la misma categoría o nivel jerárquico.
- Carácter vertical: puede ser descendente, si el acosador es un superior jerárquico, o ascendente, si el acosador está en un rango menor. Puede tomar muchas formas como el abuso de poder, la falta de cooperación, boicot/sabotaje, etc.

Además, según Heinz Leymann, se entiende como mobbing, “la situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante in tiempo prolongado (como media unos 6 meses) 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 de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.

Por otro lado, tal y como se ha dispuesto previamente, el artículo primero del Convenio 190 de la OIT la **expresión “violencia y acoso” en el mundo laboral** designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas, ya sea que se manifiesten de 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 por razón de género. La expresión de ello designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de una manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinados, e incluye el acoso sexual.

Como veremos a continuación, existen distintos tipos de acoso laboral.

4.1.2. Tipos de acoso e Identificación de conductas

a) Acoso sexual

Según las disposiciones legales, 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.” De esta manera, todo acoso sexual se considera discriminatorio.

Podrían ser constitutivas de acoso sexual las siguientes:

- **Conductas verbales** → Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; 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** → consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.
- **Acoso sexual ambiental** → 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 realizado 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.

b) Acoso por razón de sexo

Según las disposiciones legales, 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 considera discriminatorio.

Para apreciar este tipo de acoso se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- 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.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado.
- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones

reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles que puedan producirse puntualmente en el trabajo pueden no ser, en sí mismas, constitutivas de acoso por razón de sexo si se producen de manera aislada y sin reiteración. Si bien, de detectarse este tipo de acciones hostiles, la empresa debe actuar de forma contundente para atajarlas y prevenir su posible reiteración en el tiempo.

El concepto de hostigamiento se utiliza para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona trabajadora en el lugar de trabajo discriminándola y produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, dando lugar, en muchos de los casos a que finalmente abandone su puesto de trabajo.

Estos comportamientos pueden llevarlos a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos. Tienen como causa los estereotipos y roles de género y,

A black and white photograph showing a modern office environment. Several people are seated at desks, working on laptops. Large windows in the background provide a view of a city skyline. The scene is brightly lit, suggesting a professional and collaborative workspace.

habitualmente, tienen por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Las conductas constitutivas de acoso por razón de sexo se pueden dividir en:

- **Ataques con medidas organizativas** → Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva y ocultar sus esfuerzos y habilidades; poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona; no asignar tareas o asignar tareas sin sentido o degradantes; negar u ocultar los medios para la realización del trabajo o facilitar datos erróneos; asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias de la persona, ordenes contradictorias o imposibles de cumplir; robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador... causándole un perjuicio; amenazas o presiones a las personas que apoyan/defienden a la víctima; negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
- **Actuaciones que pretenden aislar a la víctima** → Cambiar la ubicación de la persona; ignorar su presencia; no dirigirle la palabra; restringir a compañeros/as la posibilidad de hablar con la persona; no permitir que se exprese; evitar contacto visual; eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico...).
- **Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la trabajadora** → Amenaza y agresiones físicas; amenazas verbales o por escrito; gritos y/o insultos; llamadas telefónicas atemorizantes; provocaciones; ocasionar gastos y/o destrozos

que perjudiquen a la persona; exigir la realización de trabajos peligrosos y/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; burlas de los gestos, la voz, apariencia física, discapacidades, asignación de mote, etc.; críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas y/o religiosas, vida privada etc.

c) Acoso por orientación sexual o identidad de género

Este tipo de acoso contempla cualquier comportamiento verbal, no verbal, físico o mediante usos de medios tecnológicos, basado en la discriminación por razón de 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. Ello será considerado como una conducta discriminatoria, aplicando los efectos que este protocolo dispone para cualquier situación de acoso.

Dentro de este colectivo se enumeran como víctimas las personas LGTBIQ+, cuyo acrónimo viene definido en el cuadro siguiente:

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.

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.

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.

La Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos LGTBI tiene como objetivo desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gays, 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.

Se entiende como "identidad sexual" la 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, y como "expresión de género" manifestación que cada persona hace de su identidad

sexual.

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.

A su vez, el artículo 3 de la mencionada ley define las situaciones discriminatorias de este colectivo:

- **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 e identidad sexuales, 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.

- **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

A black and white photograph showing a modern office environment with large windows. Several people are seated at desks, working on laptops and looking out the windows.

orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

- **Discriminación múltiple e interseccional:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las 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.

- **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.
- **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.

De estas situaciones derivan las siguientes:

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

d) Violencia en el ámbito digital

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

Han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas:

- **Acoso en línea y facilitado por la tecnología** → Amenaza; daño a la reputación, seguimiento y recopilación de información privada; suplantación de identidad; solicitud de sexo; acoso con cómplices para su aislamiento.
- **Acoso sexual en línea** → Amenaza o difusión no consentida de imágenes o vídeos (porno venganza); toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos (upskirting, creepshots y pornografía falsa); explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing, outing); bullying sexualizado; cyberflashing.
- **Dimensión digital de la violencia psicológica** → Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición, discurso de odio sexista; intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación; incitación al suicidio o a la autolesión; abuso económico.

Nota → todas las conductas anteriormente descritas son a título de ejemplo, sin ánimo excluyente ni limitativo.

4.1.3. Conductas delictivas contra la libertad sexual e integridad moral

El artículo 12 de La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, establece que la empresa debe promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual e integridad moral en el trabajo incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

También la citada Ley obliga a las empresas a tener procedimientos

específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

A través del presente protocolo se da cumplimiento a lo establecido en el artículo 12 de la Ley 10/2022.

Como buenas prácticas, se señalan la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

La empresa debe hacer todo lo posible por evitar que se produzca un delito en su organización y si una persona trabajadora activa el protocolo por considerar que está siendo víctima de un delito contrario a la libertad sexual o a la integridad moral, la empresa debe aceptar la denuncia, resultando preceptivo dar traslado al Ministerio Fiscal y, en su caso, resolver internamente adoptando las correspondientes medidas cautelares que conllevarán, como mínimo, el alejamiento de la persona denunciada de la víctima.

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

Delitos contra la integridad moral → Recogidos en el art.173 del Código Penal, que tipifica que: “El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional 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.

Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.

Delitos contra la libertad sexual → Recogidos en el Título VIII del Código Penal. Hay que diferenciar entre:

- a. CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- b. CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- c. CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- d. CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- e. CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

4.1.4. Medidas preventivas para la evitación de situaciones de acoso, incluida la discriminación a las personas LGTBIQ+

- Fomentar un entorno laboral seguro, con espacios de comunicación seguros y con comunicación no violenta.
- Formar a todas las personas de la entidad en las áreas de acoso e igualdad de género.
- Integrar la vigilancia del acoso en el sistema de prevención de riesgos laborales.

- Desarrollar periódicamente actuaciones a favor de evitar situaciones de acoso. Por ejemplo: píldoras informativas, eventos formativos o difusión de buenas prácticas entre otras medidas.

Otras medidas dirigidas a la protección del colectivo LGTBIQ+:

- 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 lenguaje neuro en cuanto al género cuando sea posible.

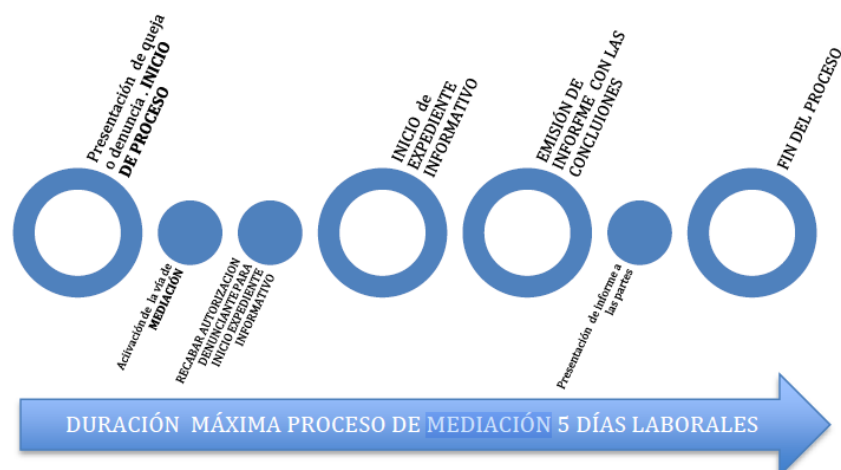
4.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

Se establecen dos posibles cauces para la resolución de conflictos en materia de acoso laboral:

- 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.
- 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.

4.2.1. Procedimiento informal / 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:



En cuanto a 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 EUSKATFUND S.L. 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.

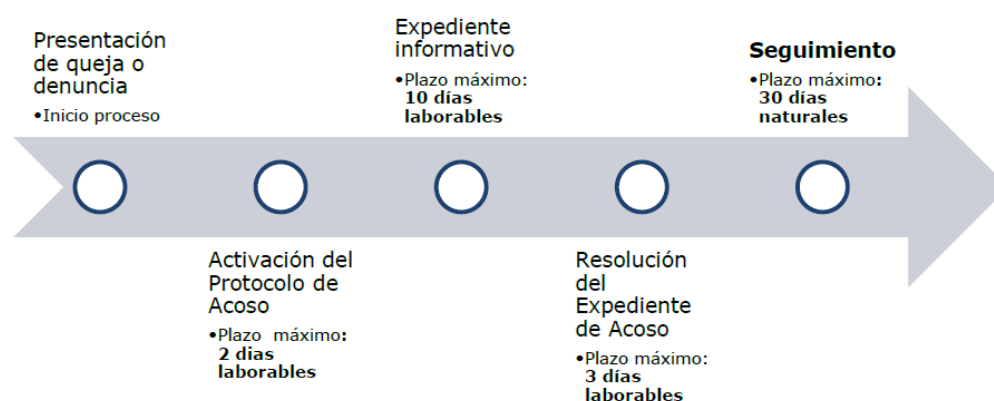
El proceso se inicia con la presentación del escrito de queja o denuncia. Seguidamente se activa el proceso de Mediación, llevando la persona Mediadora, entre otras las siguientes acciones:

- 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 EUSKATFUND S.L. 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.

4.2.2. Procedimiento de Instrucción

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



1. Presentación de denuncia o reclamación

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@euskatfund.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 la persona indicada en el punto 1º).

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.

2. Activación del proceso

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.

3. Expediente informativo

7º) Las persona/as instructora/as de la queja o denuncia de acoso 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 S.L. 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 apreciase 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.

4. Resolución del expediente de acoso

La dirección de EUSKATFUND S.L., 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 S.L. procederá a:

- archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- 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:

- 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.
- 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:

- el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
- la suspensión de empleo y sueldo
- la limitación temporal para ascender
- 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 S.L., 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 S.L. 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.

Denuncia falsa → Tendrá la consideración de denuncia falsa aquella en la que, tras la instrucción del procedimiento establecido, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

- Que carezca de justificación y fundamento.
- Que su presentación se hay 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 anteriormente.

5. 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 S.L. 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.

5. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de EUSKATFUND S.L. o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, manteniéndose vigente durante el plazo de un año natural.

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 Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

6. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN DE LA EMPRESA

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 Comisión Instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en la empresa EUSKATFUND S.L..

6.bis MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN DE LA EMPRESA

CLAUSULA RECOGIDA CONSENTIMIENTO EXPRESO PARA CONTACTO CON DENUNCIANTE EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Cláusula de autorización de contacto durante situación de incapacidad temporal a incluir en el formulario de denuncia, ya sea en documento electrónico o en formato web (canal de denuncias o similar)

En el marco del presente procedimiento de gestión y resolución de denuncias por acoso y/o violencia en el trabajo, y conforme a lo dispuesto en el protocolo interno de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo, orientación sexual y/o identidad de género y/o situación de acoso discriminatorio colectivo LGTBI la persona denunciante:

☐ AUTORIZA EXPRESAMENTE que, en caso de encontrarse en situación de incapacidad temporal (baja médica), la Comisión Instructora del procedimiento o, en su caso, el personal externo debidamente acreditado por la empresa encargado de la tramitación del expediente, pueda contactarle durante dicho período, única y exclusivamente a los efectos de recabar información necesaria para la instrucción del procedimiento, garantizándose en todo momento el respeto a su estado de salud, el principio de mínima intervención, el derecho a la intimidad y a la desconexión digital, así como la confidencialidad y demás garantías previstas en el protocolo y en la normativa vigente.

☐ NO AUTORIZA dicho contacto durante su situación de incapacidad temporal, y en su lugar DESIGNA como persona intermediaria de comunicación en el marco del procedimiento a: (marcar la opción elegida o manifestar fehacientemente cual es la opción elegida)

Nombre completo
DNI/ NIE
Teléfono de contacto
mail de contacto
Fecha

dd/mm/aaaa

Mediante esta designación, la persona denunciante presta su consentimiento /o deniega el consentimiento (en función de la opción elegida) expreso para que dicha persona intermediaria pueda ser contactada por la Comisión Instructora o personal externo acreditado por la empresa, y pueda acceder a la información y documentación del expediente estrictamente necesaria para la tramitación del mismo, en nombre de la persona denunciante.



7. ANEXOS CHECK – LIST

Estos check – lists están configurados a partir de los 45 comportamientos de Leymann para identificar diferentes conductas de acoso. La intención es proporcionarlos a la víctima para conocer las situaciones de acoso que sufre.

7.1. Check – list acoso laboral (mobbing)

Este check - list está diseñado para identificar conductas de acoso laboral (mobbing) en el lugar de trabajo. Por favor, marque aquellos comportamientos que sean aplicables al caso que desea evaluar y describa brevemente una situación específica si corresponde.

1. Ataques a la comunicación

- ☐ Restringir la posibilidad de comunicarse.

Descripción (si aplica):

-
- ☐ Interrumpir continuamente cuando el empleado/a está hablando.

Descripción (si aplica):

-
- ☐ Impedir que el empleado/a hable con sus compañeros/as

Descripción (si aplica):

-
- ☐ Criticar el trabajo de manera constante e injusta.

Descripción (si aplica):

-
- ☐ Lanzar ataques verbales, como gritar o insultar al empleado/a.

Descripción (si aplica):

- ☐ Obligar al empleado/a a realizar tareas absurdas o sin sentido.

Descripción (si aplica):

- ☐ Limitar el acceso a información esencial para realizar el trabajo.

Descripción (si aplica):

- ☐ No comunicar información importante o excluir al empleado/a de reuniones clave.

Descripción (si aplica):

2. Ataques a las relaciones sociales

- ☐ Evitar o ignorar al empleado/a (aislamiento social).

Descripción (si aplica):

- ☐ No dirigirle la palabra en público ni en privado.

Descripción (si aplica):

- ☐ Prohibir que otros empleados/as hablen con él.

Descripción (si aplica):

- ☐ Obligar a otros empleados/as a evitar al trabajador/a afectado/a.

Descripción (si aplica):

- ☐ Mostrar gestos o actitudes de desprecio hacia el empleado/a (miradas despectivas, burlas).

Descripción (si aplica):

3. Ataques a la reputación

- ☐ Hablar mal del empleado/a a sus espaldas.

Descripción (si aplica):

- ☐ Difundir rumores o calumnias sobre él.

Descripción (si aplica):

- ☐ Ridiculizar sus ideas o decisiones.

Descripción (si aplica):

- ☐ Cuestionar o criticar su vida privada.

Descripción (si aplica):

- ☐ Imitar gestos, voz o comportamientos para burlarse de él.

Descripción (si aplica):

- ☐ Inventar enfermedades mentales o físicas sobre el empleado/a.

Descripción (si aplica):

- ☐ Tomar decisiones para desacreditarlo en su entorno laboral.

Descripción (si aplica):

- ☐ Asignarle un apodo ofensivo o denigrante.

Descripción (si aplica):

- ☐ Juzgar de forma despectiva su desempeño laboral frente a otros.

Descripción (si aplica):

4. Ataques a la calidad profesional y personal

- ☐ Asignarle tareas que estén por debajo de su capacidad o calificación.

Descripción (si aplica):

- ☐ Exigirle tareas que exceden sus competencias con intención de que falle.

Descripción (si aplica):

- ☐ Negar el acceso a oportunidades de formación o desarrollo profesional.

Descripción (si aplica):

- ☐ Bloquear la posibilidad de ascenso o reconocimiento.

Descripción (si aplica):

- ☐ No asignarle ninguna tarea que pueda ser percibida como útil o valiosa.

Descripción (si aplica):

- ☐ Asignarle tareas contradictorias o confusas.

Descripción (si aplica):

- ☐ Controlar de forma excesiva y obsesiva su trabajo.

Descripción (si aplica):

- ☐ Evaluar su desempeño de manera injusta o desproporcionada.

Descripción (si aplica):

- ☐ Criticar sistemáticamente cualquier decisión que tome.

Descripción (si aplica):

- ☐ Limitar o impedir que utilice recursos o herramientas necesarias para trabajar.

Descripción (si aplica):

5. Ataques a la salud física y emocional

- ☐ Asignarle turnos que afecten su vida personal o su salud.

Descripción (si aplica):

- ☐ Amenazarlo con violencia física o verbal.

Descripción (si aplica):

- ☐ Realizar gestos intimidatorios.

Descripción (si aplica):

- ☐ Hostigar sexualmente al empleado/a.

Descripción (si aplica):

- ☐ Hacer comentarios de contenido sexual o inapropiado.

Descripción (si aplica):

- ☐ Obligarlo a trabajar en condiciones físicas riesgosas o insalubres.

Descripción (si aplica):

- ☐ Cambiar constantemente sus funciones o lugar de trabajo para desestabilizarlo.

Descripción (si aplica):

- ☐ Fomentar conflictos con compañeros de trabajo.

Descripción (si aplica):

- ☐ Impedirle tomar descansos adecuados.

Descripción (si aplica):

- ☐ Asignar una carga de trabajo excesiva que afecte su bienestar.

Descripción (si aplica):

- ☐ Incentivar o fomentar conductas humillantes en su entorno laboral.

Descripción (si aplica):

- ☐ Impedir que tome vacaciones o días de descanso necesarios.

Descripción (si aplica):

- ☐ No tomar en serio las quejas del empleado sobre estos ataques.

Descripción (si aplica):

7.2. Check – list acoso Sexual

Este check - list identifica comportamientos relacionados con el acoso sexual en el entorno laboral. Por favor, marque aquellos comportamientos que sean aplicables y describa una situación específica si corresponde.

- ☐ Comentarios de contenido sexual no deseados.

Descripción (si aplica):

- ☐ Bromas sexuales que incomodan o degradan.

Descripción (si aplica):

- ☐ Propuestas sexuales explícitas o implícitas no deseadas.

Descripción (si aplica):

- ☐ Contacto físico no consentido (caricias, abrazos, roces).

Descripción (si aplica):

- ☐ Exhibición de imágenes, videos o material sexualmente explícito en el lugar de trabajo.

Descripción (si aplica):

- ☐ Miradas lascivas o gestos de índole sexual.

Descripción (si aplica):

- ☐ Amenazas o presiones para obtener favores sexuales a cambio de beneficios laborales.

Descripción (si aplica):

- ☐ Difusión de rumores sobre la vida sexual de una persona.

Descripción (si aplica):

- ☐ Perseguir, acosar o seguir físicamente a alguien con intención sexual.

Descripción (si aplica):

- ☐ Se han producido acciones de acoso sexual por medios digitales o telemáticos

Descripción (si aplica):

7.3. Check – list acoso por razón de sexo

Este check - list está diseñado para detectar comportamientos de acoso basados en el género o el sexo de una persona. Por favor, marque los comportamientos aplicables y describa una situación si corresponde.

- ☐ Comentarios despectivos basados en el género o sexo de la persona.

Descripción (si aplica):

- ☐ Tratar de forma discriminatoria o desfavorable por ser hombre o mujer.

Descripción (si aplica):

- ☐ Negar oportunidades laborales basándose en estereotipos de género.

Descripción (si aplica):

- ☐ Desvalorar las ideas o habilidades de alguien por su género.

Descripción (si aplica):

- ☐ Obligar a una persona a realizar tareas tradicionalmente asociadas con su género.

Descripción (si aplica):

- ☐ Ridiculizar o desacreditar a alguien usando insultos sexistas.

Descripción (si aplica):

- ☐ Exclusión deliberada de actividades laborales o sociales por motivo de sexo.

Descripción (si aplica):

7.4. Check – list acoso por identidad de género

Este check - list busca identificar comportamientos de acoso hacia personas por su identidad de género. Por favor, marque los comportamientos aplicables y describa una situación si corresponde.

- ☐ Uso deliberado de pronombres incorrectos para referirse a alguien.

Descripción (si aplica):

- ☐ Insultos, burlas o comentarios ofensivos sobre la identidad de género de una persona.

Descripción (si aplica):

- ☐ Difusión de rumores sobre la identidad de género o transición de una persona.

Descripción (si aplica):

- ☐ Negar el acceso a baños, vestuarios o instalaciones adecuadas al género de una persona.

Descripción (si aplica):



- ☐ Excluir o ignorar deliberadamente a alguien por su identidad de género.

Descripción (si aplica):

- ☐ Preguntas invasivas o inapropiadas sobre la transición o la vida privada de una persona.

Descripción (si aplica):

- ☐ Negar oportunidades laborales o de desarrollo por la identidad de género.

Descripción (si aplica):

- ☐ Fomentar un ambiente hostil hacia personas transgénero o no binarias.

Descripción (si aplica):

7.5. **Check – list acoso por orientación sexual**

Este check - list está enfocado a identificar comportamientos de acoso hacia personas por su orientación sexual. Por favor, marque los comportamientos aplicables y describa una situación si corresponde.

- ☐ Insultos, burlas o comentarios ofensivos relacionados con la orientación sexual.

Descripción (si aplica):

- ☐ Difusión de rumores sobre la orientación sexual de una persona.

Descripción (si aplica):

- ☐ Excluir o ignorar deliberadamente a alguien debido a su orientación sexual.

Descripción (si aplica):

- ☐ Hacer preguntas invasivas o inapropiadas sobre la vida privada o sexual de alguien.

Descripción (si aplica):

- ☐ Usar términos despectivos para referirse a la orientación sexual de una persona.

Descripción (si aplica):

- ☐ Amenazas o violencia verbal dirigidas a la orientación sexual.

Descripción (si aplica):

- ☐ Negar oportunidades laborales o de desarrollo por la orientación sexual.

Descripción (si aplica):

En Vitoria – Gasteiz, a 07 de septiembre de 2026.



DESPACHOS BK

ETL
GLOBAL