



## PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO/GÉNERO EN EL TRABAJO

Con el presente protocolo, **ALAS Salut i Sexualitats** manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, **ALAS** quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, 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.

### 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como expresiones de violencia que se pueden manifestar en el ámbito laboral, constituyen dos de las situaciones más devastadoras de la discriminación por razón de género, a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual, el derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo. Además, son manifestaciones de las relaciones de poder, que guardan relación con los roles que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función de su género. Por todo ello, son **conductas que hay que prevenir, evitar y que, cuando se producen, hay que detener** para que no se deriven consecuencias indeseadas para la salud de las víctimas.

Teniendo en consideración, por un lado, que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad física y moral, a la intimidad, a la libertad sexual y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa autonómica; y por otro lado, las consecuencias que para la salud se pueden derivar; las personas firmantes en representación de la entidad no toleraremos esta tipología de violencias en **ALAS Salut i Sexualitats** en nuestro ámbito de aplicación y que, por tanto, las conductas que constituyen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, serán duramente sancionadas.

Igualmente, nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, un procedimiento de actuación para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, que se aplique con las debidas garantías; así como la formación e información necesarias para que toda



persona integrante de ALAS sea consciente de la necesidad de actuar en el más absoluto respeto de los derechos mencionados.

En cualquier caso, en el marco de prevención de riesgos laborales es necesario evaluar el riesgo de acoso sexual y por razón de sexo y planificar medidas para que no llegue a producirse la situación de acoso.

## 2. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

El presente Protocolo se aplicará en todas las personas trabajadoras y voluntarias de ALAS, dado que, de conformidad con el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, toda empresa ha de arbitrar, entre otras medidas, procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

A la vista de que ALAS tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en sus centros de trabajo así como asegurar, por todos los medios a su alcance, la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la salud. En consecuencia, el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en la asociación, incluido el personal de la Junta Directiva, y a aquellas personas trabajadoras autónomas relacionadas con la ALAS.

Para ello, se informará a todo el personal presente en las sedes de la entidad y centro(s) de trabajo sobre la **política existente de tolerancia cero hacia la violencia** en el trabajo y, específicamente, hacia el acoso sexual y acoso por razón de sexo, y sobre la existencia del protocolo de actuación.

Asimismo, ALAS asume la obligación de dar a conocer a las personas socias la política de la entidad para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

El objeto del presente Protocolo es definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar las consecuencias, garantizando en todo momento los derechos de todas las personas implicadas.

El presente Protocolo se basa en tres principios irrenunciables para todas las personas trabajadoras y voluntarias:

- El derecho de toda persona a recibir un trato educado, respetuoso y digno.
- El derecho a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo.



- El derecho a la salud en el trabajo, que se garantiza no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

El Protocolo instrumentaliza las actuaciones necesarias para la investigación y análisis facilitando al personal un procedimiento objetivo que garantice la prevención y la resolución de este tipo de casos.

La existencia de un Protocolo de actuación para tratar las denuncias de acoso no es el único componente de la lucha contra este problema. Se incluyen también las siguientes medidas preventivas:

- Información y sensibilización: campañas divulgativas dentro de la entidad, sobre cómo advertir una situación de acoso, informativas de los derechos y recursos con los que se cuenta y de difusión del Protocolo de Acoso.
- Formación: se incluirán en el Plan de Formación cuando sea necesario acciones que ayuden a prevenir el acoso en el entorno laboral.

### 3. NORMATIVA APLICABLE Y DEFINICIONES

#### 3.1. NORMATIVA APLICABLE

A nivel comunitario, la [Directiva 2006/54/CE](#) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del [principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación](#) (refundición), define los conceptos de acoso sexista y acoso sexual y establece que ambas situaciones se consideran discriminatorias, y, por tanto, prohibidas y sancionables.

En 2019 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece nuevas medidas internacionales destinadas a poner fin a la violencia y el acoso en el mundo laboral como se establece en el [CONVENIO 190 sobre la violencia y el acoso de la organización internacional del trabajo](#) (OIT, 2019); el cual entró en vigor en mayo de 2023 para garantizar el derecho de los y las trabajadoras.

A nivel estatal, la Ley [Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres \(LOI\)](#), establece:



- que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias (art. 7.3);

- que las empresas están obligadas a *“promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”*;

- que *“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”* (art. 48.1 LOI);

- y que la representación de los trabajadores y trabajadoras debe contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:

- mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo
- e informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo (art. 48.2 LOI).

Además, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. En ese sentido, las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores (art. 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

En cuanto a las personas trabajadoras que llevan a cabo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, conviene recordar que ambos tipos de acosos constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien los comete. Así lo establece el art. 54 del [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El [Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo N°/69/2009](#) sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

El artículo 184 de la [Ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código penal](#), tipifica como delito el acoso sexual y establece penas que pueden consistir en multa, arresto o incluso hasta un año de prisión dependiendo de la gravedad del caso, de si existe o no relación jerárquica entre la persona que asedia y la víctima o una situación de especial vulnerabilidad de esta.



Dentro del marco normativo más reciente, tenemos que contemplar [la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual](#). La libertad sexual e integridad moral como derechos protegidos.

Y 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](#), donde se establecen las medidas y recursos para alcanzar la igualdad gracias a protocolos de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

**En la normativa Autonómica**, el artículo 57 de la Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer, establece que las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias respectivas, tienen que incorporar y aplicar el código de conducta contra el acoso sexual y moral de conformidad con la legislación vigente en la materia.

El artículo 1 de [la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres](#), establece que con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la igualdad real y efectiva de las mujeres y los hombres, esta ley tiene por objeto establecer y regular los mecanismos y dispositivos, así como las medidas y los recursos, dirigidos a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, en cualquiera de los ámbitos, etapas y circunstancias de la vida.

El artículo 46.1 de la misma Ley, en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, establece que «en su ámbito competencial, las administraciones públicas de las Illes Balears adoptarán las medidas necesarias para la existencia de un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tienen la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, por lo que el tratamiento y la prevención del acoso se abordarán desde esta perspectiva, sin perjuicio de las responsabilidades penales, laborales y civiles que se deriven de ello».

Además, el artículo 46.2 establece que «en cualquier caso, se consideran discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, con el objeto de evitarlos, las administraciones públicas arbitrarán protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias ante las consecuencias derivadas de estas situaciones, con la finalidad de garantizar la prontitud y la confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares».

La [Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBI-fobia](#), recoge el derecho a la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI en el mercado de trabajo. En esta línea, establece la obligatoriedad tanto de las administraciones competentes como de las empresas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral.



## 3.2. DEFINICIONES

### ACOSO SEXUAL:

Es 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*” (art. 7.1 LOI)

La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra, habitualmente del hombre sobre la mujer, perpetuando, de esta forma, las estructuras de poder que existen todavía en nuestra sociedad.

Las conductas constitutivas de acoso sexual pueden ser calificadas como GRAVES o MUY GRAVES. A continuación, se exponen algunos EJEMPLOS de acoso sexual a modo de orientación, y sin pretensión de ser un listado exhaustivo:

- a) El condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva (chantaje sexual).
- b) Contacto físico indeseado, no solicitado e innecesario como tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos....
- c) Llamadas telefónicas, enviar cartas, mensajes o fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.
- d) Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales.
- e) Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.
- f) Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.
- g) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a ter-ceras personas.
- h) Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos reiteradamente.
- i) Hacer preguntas sobre la vida sexual.
- j) Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas, así como invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa.
- k) Acercamientos excesivos reiterados.
- l) Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico.



- m) Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- n) Hacer insinuaciones sexuales.
- o) Hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona, su condición u orientación sexual.
- p) Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión.
- q) Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.
- r) Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.
- s) Uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo de contenido sexualmente explícito (exponer contenidos degradantes desde el punto de vista sexual, sugestivos o pornográficos).
- t) Contar chistes o decir piropos de contenido sexual de forma reiterada.
- u) Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
- v) Miradas o gestos de carácter sexual que incomoden.
- w) Chistes de carácter sexual dirigido directamente a una persona.

### 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” (art. 7.2 LOI).*

El acoso por razón de sexo pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos de género y, habitualmente, tienen por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

La finalidad suele ser el intento de mantener una situación de poder de un sexo sobre el otro y el de desterrar del ámbito laboral a las personas pertenecientes a uno de los sexos.

Estas conductas son rechazables en todo caso y son, en su inmensa mayoría, conductas MUY GRAVES. A continuación, se exponen algunos EJEMPLOS de acoso sexual a modo de orientación, y sin pretensión de ser un listado exhaustivo:



- a) Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas... por razón de su sexo.
- b) La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas... por razón de su sexo.
- c) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).
- d) Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.
- e) Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, a causa de su sexo.
- f) Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...).
- g) Tratar a las personas como si fueran menores de edad, como si fuesen personas dependientes, como si fueran personas intelectualmente inferiores... (con la forma de hablar, de tratarla...), por razón de su sexo.
- h) Impartir órdenes vejatorias que tenga su causa en el sexo de la persona.
- i) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua sin justificación.
- j) Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- k) Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- l) Utilizar humor sexista.
- m) Conductas discriminatorias por razón del sexo.
- n) Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
- o) Asignar tareas o impartir órdenes sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- p) Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.





- q) Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado o ignorar sus aportaciones o comentarios.
- r) Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.
- s) Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- t) la orden de aislar e incomunicar a una persona, por ser de un determinado sexo.

## 4. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

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





## 4.1. DETERMINACIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo, llevar a cabo la investigación de las denuncias siguiendo las pautas establecidas en el presente Protocolo. **La Comisión Instructora estará integrada por 2 agentes de igualdad:**

- **Sofi Vergara.** Responsable de “Atención a la persona” dentro de la entidad, con formación en igualdad y género.
- **Marta Morales.** Representante de la Comisión de Igualdad, con formación en igualdad y género.

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

- **Mariam Zamrik.** Psicóloga y con formación en igualdad y género.

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

La comisión tendrá una duración de **cuatro años**. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar.

Quienes integren la Comisión Instructora se comprometen a observar secreto profesional, imparcialidad y respeto a todos los casos que traten en el seno de la misma. Los trabajos de la Comisión Instructora deberán garantizar siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas.

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





## 4.2. PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y/O DENUNCIAS

Cualquier trabajador o trabajadora, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso, pueden plantear una queja o denuncia relativa a acoso sexual o acoso por razón de sexo con arreglo al procedimiento que a continuación se regula, ante el órgano, persona o personas competentes designadas/os a tal efecto.

Las **personas receptoras de las denuncias** son aquellas integrantes de la **Comisión Instructora**, sus identidades se darán a conocer a todo el personal de la ALAS, así como la forma en que se podrá contactar con ellas.

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

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, ALAS habilita la cuenta de correo electrónico ([igualtatsalutisexualitats@gmail.com](mailto:igualtatsalutisexualitats@gmail.com)) a la que solo tendrán acceso las personas que integran la comisión instructora. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

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

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

## 4.3. FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL

En los supuestos en que las actuaciones o conductas tengan carácter sexista, pero no sean constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, la queja podrá presentarse de forma verbal o escrita ante la Comisión Instructora.



Si la Comisión Instructora estimase que la conducta sobre la que se plantea la queja puede ser calificada como acoso sexual o acoso por razón de sexo, informará a la presunta víctima sobre la necesidad de presentar una denuncia por escrito para dar comienzo al procedimiento formal.

De seguir produciéndose, puede dar lugar a situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, entonces la Comisión Instructora iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la queja.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad a la queja presentada, entrará en contacto de forma confidencial con la persona contra la que se ha presentado la queja, sola o en compañía de la presunta víctima, a elección de ésta, para manifestarle, por un lado, la existencia de una queja sobre su conducta que, de ser cierta y reiterarse o persistir en el tiempo podría llegar a calificarse como acoso sexual o acoso por razón de sexo y, por otro lado, las consecuencias o sanciones disciplinarias que ello podría acarrearle.

La persona acusada de haber llevado a cabo esa conducta sexista podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En este procedimiento informal de solución, la Comisión Instructora se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar sobre las eventuales responsabilidades disciplinarias en las que puede incurrir de persistir en su conducta.

## DE LA CELERIDAD DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento se desarrollará **de manera urgente y preferente**. En principio, la Comisión Instructora debe partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas. A tal efecto, y al inicio del mismo, les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas con la finalidad de documentar esta tipología de casos que, sin llegar a ser constitutivos de acoso, pueden derivar en aquellos.

En el **plazo de siete días laborables**, contados a partir de la presentación de la queja, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Del resultado del procedimiento informal, la Comisión Instructora dará conocimiento inmediato a la dirección de la asociación.

También dará conocimiento inmediato, en su caso, a la Comisión de Igualdad, así como a la Presidencia y Junta Directiva de ALAS.



## 4.4. PRECEDIMIENTO FORMAL

### 4.4.1. INICIO DEL PROCESO. LA DENUNCIA, VALORACIÓN PREVIA Y ADOPCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES:

Cuando las actuaciones denunciadas sean constitutivas de acoso, así como en el supuesto de que la persona denunciante no quede satisfecha con la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia se realizará por escrito y se remitirá a la Comisión Instructora. Esta comisión valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada. Al igual que en el caso anterior, la Comisión Instructora con competencias en la materia, debe partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas. A tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

Además de la víctima, cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar dicha situación.

La Comisión Instructora deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

A partir de la recepción de la denuncia, el órgano competente comunicará de forma confidencial la situación a la Coordinación de ALAS para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares necesarias para el cese inmediato de la situación de acoso. Entre las posibles medidas cautelares se encuentran, siempre que así fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose, así como un cambio de horario si fuera posible. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

También ofrecerá información suficiente a la Comisión de Igualdad así como a la Presidencia y Junta Directiva de ALAS. La Comisión Instructora informará de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.



#### 4.4.2. PROCEDIMIENTO

La Comisión Instructora utilizará los procedimientos de investigación de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

*“En ningún caso, el asesor o asesora confidencial exigirá a la persona que ha presentado la queja pruebas demostrativas de los hechos en que consiste, o realizará actuaciones instructoras dirigidas a la constatación de esos hechos”*

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

Deberá además dar primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. Tanto unas como otras podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima, cuando sea esta quien realice la denuncia (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un **acta** en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

#### 4.4.3 CONCLUSIÓN DEL PROCESO. APLICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS

En el **plazo máximo de diez días laborables** contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión Instructora elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la Coordinación de ALAS de forma inmediata y a la Comisión de Igualdad, así como a la Junta Directiva de ALAS. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.



Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado a continuación.

No obstante, lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima o denunciantes del acoso durante el procedimiento, estas serán, como mínimo, restituidas en las condiciones en que se encontraban antes del mismo, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de ello se deriven.

Con un objetivo disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionada fue llevada a cabo, respetando en todo caso el derecho a la intimidad de la/s personas afectadas.

Si la Comisión Instructora no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante, cuando esta sea la propia víctima, no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La Coordinación de ALAS estará obligada a facilitar el cambio de puesto de trabajo, siempre que ello sea posible.

Aparte de proponer medidas disciplinarias y como resultado de la investigación, cabría proponer medidas preventivas para que la situación no vuelva a repetirse.

La investigación de la situación de acoso puede proporcionar información para revisar la evaluación de riesgos y adoptar nuevas medidas

La **Coordinación de ALAS conjuntamente con la Junta Directiva**, una vez recibida las conclusiones de la Comisión Instructora, adoptarán las decisiones que considere oportunas en el **plazo de 3 días laborables**. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En función de esos resultados anteriores, Coordinación más la JD de ALAS procederán 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. *(Ver punto 5 sobre tipificación de faltas y sanciones).*

#### 4.4.4. SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un **plazo no superior a treinta días naturales**, la Comisión Instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la dirección de la entidad, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras (en su caso), a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

## 5. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo son faltas graves o muy graves. En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en este Protocolo que proporciona una clasificación de los actos o conductas atendiendo a la gravedad de las mismas, pero siempre bajo la consideración de que nos encontramos ante faltas graves o muy graves.

Son circunstancias **AGRAVANTES**:

- a) El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- b) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución





- c) La alevosía, esto es, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo
- d) La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- e) Existan dos o más víctimas.
- f) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- g) Cuando la víctima padezca con anterioridad algún problema de salud médicamente acreditado.
- h) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Comisión Instructora.
- i) Se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
- j) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- k) La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario/a o realización de prácticas.

Las **SANCIONES** correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

- Traslado forzoso temporal o definitivo.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral.
- Despido disciplinario.

Todas las sanciones que no impliquen el despido disciplinario serán complementadas con la obligación de asistir a un curso formativo con el contenido que se especifica en el apartado de Sensibilización, Información y Formación de este Protocolo y será necesaria su posterior vigilancia por parte de la entidad.



## 6. POLÍTICA DE DIVULGACIÓ

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán, entre otros que se consideren oportunos, facilitar el protocolo junto con el manual de acogida en la asociación o como parte del mismo, el envío de circular a todos los trabajadores y trabajadoras.

En el documento de divulgación, se hará constar el nombre y la dirección de contacto de la Comisión Instructora.

## 7. SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

Se garantizará que la política informativa y formativa de ALAS en materia de igualdad y de prevención de riesgos laborales incluya la formación adecuada en igualdad y prevención de la violencia en el trabajo a todos los niveles.

La formación incluirá, como mínimo, los siguientes aspectos:

- La identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Los efectos que producen en la salud de las víctimas.
- Los efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes lo padecen.
- Los efectos negativos para la propia organización.
- La obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales (derecho a la dignidad de las personas, a la igualdad, a la integridad física y moral, a la libertad sexual), y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el propio derecho al trabajo.
- La prohibición de realizar actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Régimen disciplinario en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Infracciones en las que puede incurrir la empresa, tanto desde el punto de vista de la relación laboral, como desde el punto de vista más concreto de la prevención de riesgos laborales.
- Procedimiento de actuación previsto en el Protocolo.

Cuando se estime necesario se actualizará la formación del personal en esta materia y especialmente del personal directivo/coordinador, mediante la programación de un curso formativo.



## DE LA PREVENCIÓ TERCIARIA

Apoyo a las víctimas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Constatada la existencia de acoso o violencia en el ámbito profesional, ALAS pondrá en marcha inmediatamente las medidas conducentes a favorecer la recuperación del proyecto profesional de la persona perjudicada por dichas conductas y, entre ellas, las siguientes:

a) Examinará con la celeridad necesaria todas aquellas solicitudes relativas a la concesión de licencias o permisos, y a cualquier otra solicitud que realizare respecto a sus derechos profesionales.

b) Facilitará su acceso a cursos en aquellas materias en las que desempeñe su cargo con la finalidad de compensar, si fuera el caso, los perjuicios formativos que se hayan producido.

c) Adoptará cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud de la persona afectada hasta su completo restablecimiento en especial en cuanto al aspecto psicológico.

d) Asesorará a la víctima en relación con la prestación de asistencia sanitaria, en especial la atención psicológica, a que tenga derecho, ayudando a solventar trámites burocráticos encaminados a garantizar los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

e) Asesorará jurídicamente durante todo el procedimiento hasta ejecución de sentencia.

(De tal modo dejaríamos también cubierto el art 7 f. Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas)

f) Tramitará como derivadas de la contingencia de accidente de trabajo aquellas prestaciones de la Seguridad Social resultantes del acoso y la violencia producidos por consecuencia o con ocasión de la relación de servicio.

El asesor o asesora confidencial asesorará y apoyará las gestiones de la víctima en orden a la mejor efectividad de las medidas de prevención terciaria.

## 8. INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS

Se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos disponibles en la comunidad autónoma de su centro de trabajo para garantizar su adecuada protección y recuperación.



## 9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Comisión Instructora llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar anualmente un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo en ALAS. Este informe se presentará a la Junta Directiva.

## 10. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha en que se aprueba y firma, manteniéndose vigente durante **4 años**.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

En Palma, a 23 de mayo de 2024.

Firma:



11. ANEXOS

## MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN ALAS

### DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

- NOMBRE Y APELLIDOS:
- NIF:
- PUESTO DE TRABAJO:
- VINCULACIÓN CON ALAS
  - TRABAJADOR/A
  - VOLUNTARIADO
  - OTROS (especificar)
- CONTACTO (telf. + mail):

### TIPO DE ACOSO

- ACOSO SEXUAL
- ACOSO POR RAZÓN DE SEXO/GÉNERO

### DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

- NOMBRE Y APELLIDOS:
- NIF:
- Mail:
- Teléfono:
- Sexo/Género:
- Puesto de trabajo:
- Área:

### DATOS DE LA PERSONA PRESUNTAMENTE AGRESORA

- NOMBRE Y APELLIDOS:
- Puesto de trabajo:



## 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:

## PRUEBA TESTIFICAL

Nombre y apellidos:	Teléfono/Mail:

## PRUEBA DOCUMENTAL

## SOLICITUD

- Solicito la puesta en marcha de las actuaciones previstas en el Protocolo de Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual, el Acoso por Razón de Sexo.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada

Nº de registro

PROTECCIÓN DE DATOS: De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento General de Protección de Datos RGPD UE 679/2016 y la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de Diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, se le facilita la siguiente información del tratamiento de sus datos de carácter personal: RESPONSABLE: ALAS SALUT I SEXUALITATS, CIF: G07277734, Dir. postal: CARRER VOLTA DE LA MERCÈ, Nº 3, ENTLO.A, C.P.: 07002, PALMA, Teléfono: 680730303, Correo electrónico: [coordinacion@alas-baleares.com](mailto:coordinacion@alas-baleares.com). Delegado de Protección de Datos: Contacto: <http://www.protecmir.com> / Email: [protecmirlegal@protecmir.com](mailto:protecmirlegal@protecmir.com).



## PAUTAS PARA LA DENUNCIA

1. Entrega de formulario de denuncia a una de las personas integrantes de la Comisión Instructora o a través del correo designado para ello (igualdad@alas-baleares.com).
2. Aportar en la denuncia la documentación y los testimonios que se consideran oportunos para apoyar su denuncia.
3. La Comisión Instructora se reunirá para estudiar el caso. Si considera oportuno su investigación se pondrá en contacto con la persona denunciante y la persona denunciada, reuniéndose por separado las veces que se considere necesario. De estas reuniones se entregará la declaración realizada.
4. En caso de no considerarse la situación denunciada como acoso en el entorno laboral, la persona denunciante puede recurrir a los órganos legales que estime.
5. Si se considera que puede existir una situación de acoso, pasando a fase formal, se le hará entrega de un primer informe de conclusiones.
6. En la fase formal puede ser necesario volver a reunir a las partes implicadas por separado, así como a testigos aportados por la persona denunciante.
7. Durante el proceso se puede llegar a considerar la aplicación de medidas cautelares para separar a la víctima y al presunto acosador o acosadora.
8. Tras el estudio de la denuncia se volverá a emitir informe de conclusiones, del que recibirá copia.
9. En todo momento se garantizará la confidencialidad de la denuncia.

## PAUTAS EN CASO DE SER DENUNCIADO O DENUNCIADA POR ACOSO

1. En caso de recibir la Comisión Instructora una denuncia por acoso contra su persona, éste se pondrá en contacto con la persona denunciada.
2. La Comisión Instructora, si estima oportuno el estudio del caso, se reunirá con las partes por separado, cuantas veces sea necesario, levantando acta de las declaraciones (que se entregarán a las personas implicadas).
3. Si se considera que puede existir una situación de acoso, pasando a fase formal, se le hará entrega de un primer informe de conclusiones, así como la copia de la denuncia. La copia de la denuncia no podrá contener los datos de testigos ni ningún otro dato de carácter personal.
4. Tras el estudio de la denuncia se volverá a emitir informe de conclusiones, del que recibirá copia.
5. En todo momento se ha de garantizar la confidencialidad del proceso.



## PAUTAS PARA LA COMISIÓN INSTRUCTORA

1. Si se recibe una denuncia por acoso, la persona encargada de recibir la queja o denuncia ha de convocar a la Comisión Instructora a la mayor brevedad posible, ya que hay un plazo de 15 días en la fase preliminar.

2. De la constitución de la Comisión, así como de todas las reuniones de la Comisión se levantará acta, la cual ha de estar firmada por cada integrante.

3. Las personas que forman parte de la Comisión Instructora son responsables de la custodia de la documentación generada.

Los testimonios y declaraciones serán **codificados** para preservar la intimidad de las personas involucradas en el proceso (por ejemplo: EXP 1/2012.11.10.2012)

4. Del estudio de la denuncia en el seno de la Comisión se decidirá si se abre la fase preliminar. En caso de continuar con el proceso, la Comisión se entrevistará con las personas implicadas. De las declaraciones también se dejará constancia escrita y firmada, de la que se entregará copia a la persona denunciante y a la persona denunciada.

5. Se emitirá un informe con el resultado de la instrucción, entregando copia a las partes.

Si se determina que hay una posible situación de acoso, pasando a la fase formal, se entregará copia de la denuncia a la persona denunciada (se eliminará n las alusiones a terceras personas).

6. De la fase formal se volverá a emitir un informe, en el plazo de un mes. Para ello se realizarán las entrevistas que se consideren necesarias, así como la posible contratación de personal experto en la materia, externo a la Institución, en caso necesario.

7. En el informe final (entrega de copia a las partes implicadas) se recogerán las conclusiones y las propuestas de medidas disciplinarias a adoptar, para comunicar a los órganos competentes de llevarlas a cabo.





## RESUMEN DEL PROCEDIMIENTO.

