

PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO POR
RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL,
IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN
DE GÉNERO



Contenido

1. Declaración de principios	2
2. Ámbito de aplicación	4
3. Normativa aplicable	5
4. Objetivos	6
5. Definiciones	6
6. Medidas de prevención	8
7. La reclamación o denuncia de la situación de acoso	9
8. Procedimiento de actuación	10
8.1. Principios rectores y garantías del procedimiento	10
8.2. Intervinientes	11
8.3. Constitución de la comisión instructora	11
8.4. Inicio del proceso	13
8.5. Proceso de intervención	13
8.6. Vías de resolución	14
8.6.1. Procedimiento Informal	14
8.6.2. Procedimiento formal	15
8.6.3. Medidas complementarias	19
9. Confidencialidad y Protección de las personas afectadas	19
10. Obligatoriedad de cumplimiento, entrada en vigor y duración	20

1. Declaración de principios

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

Por todo ello, ACB y ACEBSA, así como la representación legal de la plantilla suscriben este protocolo con el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y queda prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras se comprometen con:

PRINCIPIO DE TRATO IGUALITARIO

ACB y ACEBSA desplegarán los recursos preventivos y de gestión necesarios en todo caso con independencia de las circunstancias personales o profesionales de la persona afectada, ofreciendo siempre un trato ético y respetuoso con la dignidad de la cual son merecedoras todas las personas.

PRINCIPIO DE INDEMNIDAD DE LAS PERSONAS

ACB y ACEBSA se comprometen a no ejercer ningún tipo de represalia derivada del acto de comunicar una posible situación de acoso, bien en condición de denunciante o de testigo, sin perjuicio de las consecuencias que se pudieran derivar de la formulación de denuncias manifiestamente falsas.

La activación del protocolo de acoso en la organización no supone ninguna merma en el derecho de la víctima al ejercicio de las acciones que en Derecho pudieran corresponderle.

CONFIDENCIALIDAD

Queda garantizado el carácter confidencial en la tramitación de los procedimientos de investigación de denuncias por acoso, quedando limitado el conocimiento de los hechos a las personas encargadas de gestionar el protocolo en su condición de instructores/as, en su caso a la persona responsable de recursos humanos, a la dirección y personas implicadas, en todo lo necesario para el cumplimiento de las obligaciones que le son propias.

Se podrán externalizar los servicios preventivos que sean necesarios quedando los mismos amparados por el secreto profesional de las personas contratadas. A fin de garantizar tal confidencialidad, a cada expediente se le asignará un código numérico que le identificará a lo largo de todo el procedimiento y éste se utilizará en toda la documentación que genere el expediente.

PRINCIPIO DE CELERIDAD

Nos comprometemos a actuar con diligencia, celeridad y sin dilaciones indebidas desde el momento en el que se activa el protocolo de acoso.

PRINCIPIO DE CONTRADICCIÓN

El procedimiento de investigación y gestión de denuncias internas preservará el derecho a la contradicción de todas las partes involucradas en el caso concreto de tal manera que, en base a la buena fe, todas las personas tengan los medios oportunos para esclarecer los hechos. Las personas involucradas en el procedimiento de gestión de denuncias internas podrán estar acompañadas por alguna persona de su elección, véase asesores, familiares o representantes legales, siempre que no interfiera en las actuaciones de la persona instructora y en los términos establecidos en este protocolo.

PRINCIPIO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LAS PERSONAS Y PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

Nuestro compromiso es asegurar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para todas las personas, incluyendo aquellas que se identifican como transgénero, creando ambientes inclusivos, que respeten y valoren la diversidad de sus personas trabajadoras, independientemente de su identidad de género u orientación sexual.

Así mismo, la empresa adoptará las medidas oportunas para garantizar el derecho a la protección de salud de las personas trabajadoras que resulten en su caso afectadas.

Debido a que se pueden dar casos de doble de acoso (lesbianas, transexuales, bisexuales), este protocolo está relacionado con el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo. Estos dos protocolos se complementan y la estructura de las comisiones que de ellos se derivan son iguales para no duplicarse en estos casos.

2. Ámbito de aplicación

1. El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.
2. Las disposiciones se aplican a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla sino también al colectivo de becarios y becarias y al personal en formación contratado, etc. siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.
3. También debe ser de aplicación a las personas trabajadoras de empresas subcontratadas siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31 / 1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, presten sus servicios en ésta y resulte implicado personal de la empresa.
4. Finalmente, también debe ser de aplicación a aquellas personas que no forman parte de la empresa pero que se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientes/as, proveedores/as y personas que solicitan un puesto de trabajo.
5. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean éstas las que tomen las medidas que crean oportunas.
6. Además, quedará bajo el amparo del presente protocolo toda persona comprendida en los apartados 1 y 2, la relación de la cual con la empresa hubiera concluido (bajo cualquier forma jurídica), y que invoque el presente procedimiento en un plazo de tres meses desde la fecha en que terminó dicha relación.
7. El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- 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.

3. Normativa aplicable

En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las trabajadoras y los trabajadores que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78 / CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54 / CE), que prohíbe la discriminación en el empleo.

A nivel estatal, establece el artículo 48.1 de la LO 3/2007 de Igualdad efectiva, en conexión con el art. 12 de la Ley 10/2022, por el cual es obligación de la organización la promoción de las condiciones laborales que eviten conductas y delitos contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, y la Ley 4/2023 donde se establece una serie de obligaciones y derechos para garantizar la inclusión y no discriminación de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI en su artículo 15, respecto a medidas en el entorno laboral.

A tener en cuenta también que con la trasposición de la directiva europea 2019/1937 que recoge que “las personas que trabajan para una organización pública o privada o están en contacto con ella en el contexto de sus actividades laborales son a menudo las primeras en tener conocimiento de amenazas o perjuicios”, es por ello que el 1 de diciembre se publicó la ley 2/2023 de protección al informante (tales como terceros, que actúan en calidad de testigos, o incluso, en algunos casos la propia víctima, en función del delito o la infracción) que incluye el “procedimiento formal” que ha de establecer por parte de empresas de más de 50 personas empleadas o dedicadas a determinadas actividades, en la denuncia o comunicación de hechos que vulneren los derechos de las personas trabajadoras, y en este ámbito debemos incluir los actos de cualquier tipo de acoso, ya que así lo recoge el punto 3 de artículo 2 “La protección prevista en esta ley para las personas trabajadoras que informen sobre infracciones del Derecho laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo”.

4. Objetivos

Las finalidades de establecer este protocolo son:

1. Facilitar procesos de inclusión, protección, acompañamiento y asesoramiento a todas las personas trabajadoras que prestan su servicio en los centros de trabajo de la empresa.
2. Establecer actuaciones para detectar y prevenir tempranamente situaciones de riesgo de acoso y/o discriminación por motivos de diversidad sexual y, muy especialmente, de identidad y expresión de género.
3. Establecer pautas de intervención para la adecuada atención al personal LGTBIq+.
4. Establecer actuaciones ante situaciones de acoso en sus diversas manifestaciones.
5. Coordinar actuaciones e intervenciones con los diversos recursos administrativos (sanitario, social, etc.) y privados (entidades que trabajan con población LGTBIq+).

5. Definiciones

Definiciones de algunos términos utilizados en la ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

- ✓ **Identidad de género:** La identificación interna y personal de cada persona como hombre, mujer, los dos, ninguno o cualquier otra categoría dentro del espectro de género.
- ✓ **Expresión de género:** La forma en que una persona expresa su género a través de su apariencia, comportamiento y/o comunicación, como, por ejemplo, el vestuario, el peinado, la voz, el tono y/o el lenguaje corporal.
- ✓ **Personas no binarias:** Personas que no se identifican exclusivamente como hombres o mujeres.
- ✓ **Persona intersexual:** persona que nace con una anatomía reproductiva o genital que no parece encajar en las definiciones típicas de masculino y femenino.
- ✓ **Persona Trans:** toda aquella persona que se identifica con un género diferente o que expresa su identidad de género de manera diferente al género que le asignaron al nacer. El término trans acapara múltiples formas

de expresión de la identidad de género o subcategorías como transexuales, transgénero, travestis, etc.

- ✓ **Identidad sexual:** La orientación sexual de una persona, es decir, su atracción emocional y/o sexual hacia personas del mismo género, género opuesto, los dos o ninguno.
- ✓ **Transición:** El proceso por el cual una persona transgénero o persona Trans cambia su apariencia, comportamiento y/o expresión de género para que se relacione y alinee con su identidad de género.
- ✓ **Discriminación:** La exclusión, restricción, limitación, menoscabo o negación de derechos y/o el trato desfavorable en comparación con otras personas, a causa de la identidad de género, orientación sexual o expresión de género.
- ✓ **Derechos humanos:** Los derechos inherentes a todos los seres humanos, sin importar su raza, género, orientación sexual, religión o cualquier otra característica personal. Esto incluye el derecho en la vida, la libertad, la seguridad, la igualdad, la no discriminación y el acceso a servicios y recursos básicos.

Se entiende por **acoso**:

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esta situación será considerada como conducta discriminatoria.

Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.

Discriminación indirecta: situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en personas lesbianas, gay, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.

Orden de discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Según el sujeto activo se pueden distinguir **tres tipos de acoso**:

- ✓ **Acoso descendente**: aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).
- ✓ **Acoso ascendente**: aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).
- ✓ **Acoso horizontal**: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).

6. Medidas de prevención

Con el fin de prevenir el acoso o las situaciones potencialmente constitutivas de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual se establecerán las siguientes medidas:

- a) Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla. Igualmente se entregará este protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa.
- b) Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la empresa.
- c) La representación de la plantilla debe participar, apoyar y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- d) Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores y las trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre y de no discriminación de las personas trabajadoras LGTBI+.
- e) Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador o trabajadora no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La empresa debe hacerse eco de las circunstancias personales o culturales de la trabajadora o el trabajador incorporado y las debe tener en cuenta para contribuir a su integración.
- f) Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia.
- g) Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente al

responsable de este colectivo/equipo, con el fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

- h) Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios, ...)

7. La reclamación o denuncia de la situación de acoso

1. Se consideran legitimadas, a efectos de presentación de la reclamación o denuncia regulada en el presente protocolo:
 - a) Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
 - b) Quien tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En este supuesto, el órgano receptor de la reclamación tiene que pedir la conformidad expresa y escrita de la persona presuntamente ofendida para proseguir el procedimiento.
 - c) Las organizaciones sindicales con representación en la empresa, siempre que acrediten, para ello, el consentimiento expreso y escrito de la persona ofendida.
 - d) Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género
2. La empresa proporcionará a las partes implicadas en reclamaciones o denuncias en materia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la asistencia que corresponda.
3. La reclamación o denuncia debe hacerse por escrito a través del canal de ético habilitado por la empresa: acebsa.derechodigital.es o bien, puede presentarse de manera verbal o escrita a las personas de referencia de este protocolo, Maite Bernal, mbernal@acb.es o Elisabet Miranda, emiranda@acb.es.
4. La empresa pondrá a disposición de la víctima de inmediato, en caso necesario, apoyo psicológico, a través de medios propios o a través de recursos externos.

8. Procedimiento de actuación

8.1. Principios rectores y garantías del procedimiento

- a) **Respeto y protección a las personas:** Se debe proceder con la discreción adecuada para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el respeto adecuado a todas las personas implicadas, que en ningún caso puede recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas que lo soliciten pueden ser asistidas por algún o alguna representante o asesor o asesora en todo momento a lo largo del procedimiento.
- b) **Confidencialidad:** Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de manera expresa, debe poner en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.
- c) **Diligencia y agilidad:** La investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de modo que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías adecuadas.
- d) **Contradicción:** El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. Todas las partes intervinientes deben buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los derechos denunciados.
- e) **Restitución de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- f) **Protección de la salud de las víctimas:** La dirección de la empresa debe adoptar de oficio o a instancia de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género o de cualquiera de sus miembros o de la víctima, las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las trabajadoras y los trabajadores afectados. Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden consistir en ayuda psicológica, protección a la víctima, u otras ayudas necesarias para facilitar su restablecimiento total. Cualquier medida que en este sentido adopte, debe tener el consentimiento de la víctima y ser comunicada a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género para su constancia en el expediente del caso.

- g) **Prohibición de represalias:** Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúan una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.
- h) **Garantías jurídicas:** Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en este protocolo y acreditada la existencia de acoso, la empresa debe prestar asistencia jurídica a la víctima en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra ella u otras personas de la plantilla que hubieran intervenido en el proceso.

8.2. Intervinientes

Son partes en este procedimiento:

- La **persona denunciante**, que es quien, teniendo conocimiento de los hechos, presenta la denuncia.
- La **víctima**, que puede coincidir o no con la persona denunciante, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso.
- La **Comisión de Atención al Acoso** por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, que es el órgano que se establece para la atención y la investigación de la denuncia, así como para la propuesta de adopción de medidas correspondientes.
- **Instructores/as** de la investigación, persona o personas designadas por la comisión de atención al acoso para llevar a cabo la investigación, la instrucción siempre estará compuesta por una persona por parte de empresa y una persona por la parte social.
- Los/as **testigos**, personas que han presenciado o han estado vinculadas a los hechos denunciados.
- Presunto/a **acosador/a**, persona o personas que son denunciadas por sus acciones, palabras o hechos en la relación con la víctima.
- La **dirección** de la empresa, que es la encargada de adoptar las medidas mencionadas.

8.3. Constitución de la comisión instructora

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que está formada por cuatro personas:

En nombre de la empresa:

Ángel L. Bordes Ruiz

Maite Bernal Querol

En nombre de la representación de las personas trabajadoras:

Elisabet Miranda Cabasés

Elisa Hernández Ortiz de Elguea

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

En nombre de la empresa:

José Miguel Calleja Bermejo

En nombre de la representación de los trabajadores:

Jordi Solà i Dachs

Marta Ciscar i Martín

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 que constituyen la comisión instructora deberán actuar de manera imparcial respecto a las partes afectadas. Por ello, en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento, o existir interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar.

En caso de que, a pesar de existir alguna de las causas indicadas en el párrafo anterior, las personas que constituyen la comisión instructora no se abstuviesen de actuar, cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento podrá solicitar a la comisión la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, la comisión, podrá acordar la asistencia de una persona experta externa que podrá asesorar en la instrucción del procedimiento, e incluso acompañar en la investigación de los hechos cuando la complejidad del asunto así lo aconseje.

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

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de

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

8.4. Inicio del proceso

La persona afectada podrá formular la denuncia mediante el canal de denuncias acebsa.derechodigital.es habilitado por la empresa, o bien, dirigirse de manera verbal o escrita, a Maite Bernal o Elisabet Miranda y éstas la remitirán a cumplimentar el formulario del canal ético en la que debe constar como mínimo:

- ✓ La denuncia podrá ser anónima o con identificación de la persona denunciante.
- ✓ Identificación de presunto/a acosador/a y puesto que ocupa.
- ✓ Identificación de la víctima o víctimas, si fuesen personas distintas a la persona denunciante.
- ✓ Descripción cronológica y detallada de los hechos.
- ✓ Identificación de los posibles testigos.
- ✓ Copia de toda la documentación acreditativa y de cualquier otra información que se considere pertinente.
- ✓ Aceptación del denunciante en prueba de conformidad.

La denuncia será trasladada a las personas referentes del protocolo y que formarán parte de la comisión instructora, que la registrarán, analizarán y darán soporte a la persona objeto de acoso, estableciendo medidas cautelares orientadas a minimizar el impacto de la situación, hasta que la misma sea resuelta.

Los órganos y personas intervinientes en el acceso y tratamiento garantizarán la confidencialidad (firmarán un compromiso de confidencialidad para tal efecto) de todos los actores que apliquen al hecho (víctima, testigos, supuesto acosador/a y otros).

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que no contengan la relación de hechos que pudieran constituir la situación de acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género.

8.5. Proceso de intervención.

- Presentación de queja o denuncia.
- Reunión de la comisión instructora: máximo 3 días laborables desde la recepción de la queja.
- Fase preliminar (potestativa): máximo 7 días laborables.
- Expediente informativo: máximo 10 días laborables, ampliables a 3.

- Resolución del expediente de acoso: máximo 3 días laborables.
- Seguimiento: máximo 30 días naturales desde el cierre del expediente.

8.6. Vías de resolución

8.6.1. Procedimiento Informal

Se llevará a cabo cuando a la vista de los hechos denunciados, se presuma factible una resolución sencilla y rápida de la situación, y se basa en que, en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto/a agresor/a las consecuencias ofensivas e intimidatorias que haya podido generar su comportamiento, puede ser suficiente para solucionar la situación creada.

Algunas de las posibles acciones a llevar a cabo por parte de las personas instructora son:

- a. Entrevistas con la persona denunciante/víctima.
- b. Entrevistas con la persona denunciada.
- c. Valorar e identificar el tipo y gravedad del acoso.
- d. Valoración del riesgo y posibles medidas cautelares.
- e. Comunicación por escrito a la persona denunciante/víctima y a la persona denunciada de qué ha sucedido y cómo se ha resuelto el problema.

Información a las partes de cómo se va a proceder en el seguimiento del caso.

Con carácter general, el proceso deberá finalizar en un plazo máximo de **7** días laborales desde la presentación de la denuncia (salvo justificación de ampliación de la medida, en cuyo caso se indicará fecha estimativa de resolución). En el proceso y posteriormente al mismo, cualquiera que sea su resultado, todos los intervinientes estarán obligados a guardar absoluta confidencialidad y reserva, dado que afecta a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Valorada la consistencia de la denuncia, el procedimiento concluirá con la propuesta de las actuaciones que se estimen convenientes, pudiendo incluso establecerse la necesidad de apertura de un proceso formal en función de la gravedad de los hechos investigados o de que las partes no asumieran de común acuerdo una solución.

En caso de iniciarse a continuación el procedimiento formal, el plazo establecido para la resolución de éste se computará desde el inicio del procedimiento informal.

Independientemente del proceso que se desarrolla a continuación, la víctima en cualquier fase del mismo podrá iniciar las acciones oportunas ante los órganos judiciales o administrativos pertinentes o que estime en consideración.

Los resultados de esta fase pueden ser tres:

1. Que la persona afectada decida presentar denuncia y proseguir con el procedimiento.
2. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y las personas referentes o de investigación, a partir de la información recibida, considere que existe alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso.

En este caso, debe ponerlo en conocimiento de la dirección, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, a fin de que la empresa adopte medidas preventivas, de sensibilización y/o formación, o las actuaciones que considere necesarias para realizar frente a los indicios percibidos.

3. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y las personas referentes o de investigación a partir de la información recibida, considere que no existen evidencias de la existencia de una situación de acoso.

8.6.2. Procedimiento formal

Se iniciará cuando:

- ✓ El resultado del Protocolo informal no haya sido satisfactorio o sea inapropiado por la gravedad de los hechos.
- ✓ Cuando la víctima así lo solicite.
- ✓ Cuando la persona instructora del procedimiento informal así lo considere.

El procedimiento formal conlleva los siguientes pasos:

- a) Presentación de la denuncia a la persona responsable en la organización
- b) Comunicación de las personas instructoras del caso a las personas implicadas (víctima y presunto/a acosador/a)
- c) Medidas cautelares (si proceden)
- d) Fase de investigación
- e) Resolución del caso / Informe de acoso
- f) Acciones disciplinarias
- g) Seguimiento por parte de la persona responsable en la sociedad

1. Fase Inicial

Una vez que las personas referentes del protocolo reciban la comunicación, se acusará recibo al informante y se procederá a su evaluación, tomando la siguiente decisión:

- Admisión de la comunicación presentada, por apreciar hechos o conductas constitutivas de acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Inadmisión de la comunicación, por no apreciar conducta o hecho constitutivo de acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género.

En caso de admitir la comunicación, la comisión instructora comunicará a la persona denunciante su decisión y abrirá el correspondiente procedimiento de investigación interno.

Así mismo en un plazo máximo de 7 días enviará comunicado a la persona denunciada para que pueda presentar alegaciones.

La organización, a propuesta de la persona responsable, deberá decidir si activa o no medidas cautelares, medidas que pueden ir orientadas a:

- Limitar o evitar el contacto entre la persona que presenta la denuncia y la persona presuntamente acosadora.
 - Limitar los contactos durante la investigación, como ejemplos: cambio de puesto o centro de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido...).
- Estas medidas no deben suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona acosada y deben ser aceptadas por ésta.

2. Fase de investigación

El procedimiento de investigación deberá ser de carácter secreto y confidencial.

La o las personas instructoras de la investigación debe mantener en todo momento la neutralidad sobre los hechos a investigar.

Las pruebas para la investigación pueden obtenerse:

- Por inspección ocular.
- Formato electrónico, audiovisual y soporte papel.
- Entrevistas con las personas denunciadas o presuntamente responsables de irregularidades o comportamientos ilícitos.
- Entrevistas con personal directivos, empleados/as de la empresa o con personas externas.
- Declaraciones del/de la denunciante, testigos y del responsable del área de la persona denunciada.
- Petición de informes a departamentos de la empresa.
- Solicitud de documentación a terceras personas, físicas o jurídicas.

- Acceso a correos electrónicos corporativos, de conformidad con lo establecido en el punto 11.3 del documento Obligaciones del personal y normas de uso de los recursos TIC.
- Informes periciales.

3. Fase Informe

Una vez finalizada la investigación se realizará un informe que debe contener:

- La relación de los hechos acaecidos y de la situación investigada.
- La explicación de la investigación y de los medios de los que se infieren tales hechos o situación.
- La conclusión acorde con la finalidad de la investigación.
- La evaluación del sistema preventivo y, en su caso, recomendaciones de mejora.

Los resultados de la investigación se comunicarán a la dirección de la empresa para que pueda tomar las medidas oportunas.

En función del resultado obtenido de las fases y actuaciones anteriores se pueden producir las siguientes situaciones:

1. Si de la prueba practicada se dedujera la existencia de acoso o indicios de acoso, en las conclusiones del acta la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, e incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.
2. Si de la prueba practicada no se aprecia la existencia de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no puede apreciarse la concurrencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género
3. Si, a pesar de no existir acoso, existiera alguna actuación inadecuada, la comisión instructora instará igualmente a la dirección a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

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

4. Sanciones

La última fase de la etapa de desarrollo del procedimiento consistirá en implantar las medidas, teniendo en cuenta las propuestas aportadas desde la instrucción a través de su informe de conclusiones y lo establecido en el convenio colectivo de aplicación en cada la empresa.

Adicionalmente, se valorará por parte de la Dirección de ACB y ACEBSA, derivado de su posible responsabilidad penal y para dar alcance a los conceptos de “*in vigilando e in eligendo*”, la conveniencia de cualquier medida complementaria no propuesta inicialmente por la instrucción que se estime necesaria para mejorar la situación laboral de prevención y de salud. La empresa podrá desestimar la adopción de alguna de las medidas propuestas por la instrucción.

La Dirección de ACB y ACEBSA comunicará tanto al personal instructor, como a la persona denunciante y a la persona denunciada, la resolución del expediente y las medidas que ha decidido adoptar en un plazo máximo de 5 días laborables desde la recepción del informe.

Toda la documentación generada como consecuencia de las medidas implantadas se archivará en el expediente del caso que se guardará durante 5 años. En el caso de que se confirme la existencia de acoso y la sanción impuesta a la persona acosadora no conlleve su salida de la empresa, se tomarán las medidas oportunas para que, en la medida de lo posible, el acosador/a y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, como por ejemplo separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de lugar y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de lugar, horario o ubicación dentro de la empresa.

Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, en su caso, 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 ET.

En estas medidas tendrá preferencia de trato la persona acosada, y no podrán suponer detrimento de sus condiciones contractuales.

5. Fase de seguimiento

Una vez implantadas las medidas pactadas, la comisión instructora llevará a cabo un seguimiento de la evolución del caso con la periodicidad establecida en las anteriores reuniones, guardando en el expediente del caso toda la documentación que se genere.

En el caso de haberse constatado represalias o perjuicios de carácter laboral para la víctima como consecuencia del acoso, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Este seguimiento se realizará al mes, a los tres meses, a los seis meses, al año, y a los dos años, pudiendo ampliarse a juicio de las personas responsables en la sociedad.

8.6.3. Medidas complementarias

Si queda constatada la existencia de acoso, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género puede proponer la adopción de las medidas adicionales siguientes:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada y a su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, con consentimiento previo de la persona acosada, se crean beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.

9. Confidencialidad y Protección de las personas afectadas

Este protocolo se desarrollará teniendo en cuenta que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

Asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que ésta se encuentre.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al denunciante, a la víctima, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

10. Obligatoriedad de cumplimiento, entrada en vigor y duración

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor el 27 de mayo de 2024, es decir, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de correo electrónico, web, paneles informativos..., manteniéndose vigente hasta su revisión. Este protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados por la parte empresarial y la RLPT.

En la primera fase de implementación de este protocolo se entregará una copia al conjunto de las personas a las que deba aplicarse,

Anualmente se llevará a cabo una actividad para informar de las acciones realizadas y el recordatorio del protocolo.

Firman el presente protocolo con fecha 27 de mayo de 2024

Representación de la empresa

Representación de las personas trabajadoras

MODELO DE DENUNCIA

DENUNCIA POR ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL

A la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

PERSONA AFECTADA:

PERSONA DENUNCIADA:

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

BREVE DESCRIPCIÓN DE OTRA INFORMACIÓN QUE SE APORTE (Testigos, pruebas):

SOLICITUD:

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En _____, a _____ de _____ de 202-

Fdo:

MODELO DE CONSENTIMIENTO

La persona _____ da su consentimiento a
 _____ para que se inicie el
 procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por Razón de Orientación sexual,
 Identidad de género y/o Expresión de género.

En _____, a _____ de _____ de 202-