



● ● ● Compromiso y Solidaridad
con la Persona

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE
SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A
LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD
MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL
GRUPO SOCIAL LARES



ÍNDICE:

1. COMPROMISO DEL GRUPO SOCIAL LARES EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO.....	3
2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO	6
LA TUTELA PREVENTIVA	6
Declaración de principios.....	6
Acciones preventivas	8
Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.....	8
Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo	10
Graduación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	15
3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	16
Garantías del procedimiento.....	17
Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso.....	18
Medidas cautelares.	19
El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación.....	20
La fase preliminar o procedimiento informal	21
El expediente informativo.....	22
La resolución del expediente de acoso	24
Seguimiento	26
4. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR	26
5. ADECUACIÓN Y REVISIÓN.....	26
DISPOSICIONES VARIAS.....	27
ANEXO: MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN.....	28

1. COMPROMISO DEL GRUPO SOCIAL LARES EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

Con el presente protocolo, el Equipo Directivo del Grupo Social Lares **manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.**

Al adoptar este protocolo, Lares **quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas** 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 o entidades, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, Lares 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 presta servicios en y para la entidad.

La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con las empresas proveedoras y suministradoras de bienes y servicios.

Cuando alguna de las partes implicadas en cualquiera de las conductas descritas en el presente Protocolo quedara fuera del poder de dirección de las entidades que integran el Grupo Social Lares y, por lo tanto, no pueda aplicarse el procedimiento en su totalidad, Lares se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas de protección (a la víctima) y, en su caso, sanción a la persona responsable, advirtiéndole en este último caso que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y conductas contrarias a la libertad sexual e integridad moral que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- 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 ésta toma su descanso o donde come, o en los que se utilicen como instalaciones sanitarias o de aseo y como 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 digital, virtual o ciberacoso);
- En el alojamiento proporcionado por la entidad;
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen:

- El Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres;
- el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual;
- el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y
- el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Así, el Equipo Directivo del Grupo Social Lares al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas, como en la implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

En Madrid, a 14 de mayo de 2025

(FIRMA DE LA PERSONA REPRESENTANTE DE LA ENTIDAD)

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso adoptado y en los términos expuestos hasta el momento Grupo Social Lares implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral. Para ello, este protocolo aúna 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, identificación de acciones preventivas, conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral y graduación según su gravedad.
- Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y a la adopción de medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, aplicación del régimen disciplinario correspondiente.

LA TUTELA PREVENTIVA

Declaración de principios

Desde el Grupo Social Lares manifestamos nuestra posición de Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo –incluidos los cometidos en el ámbito digital- además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

Lares formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de entidad y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en el ámbito del Grupo Social Lares.

Al implantar este procedimiento, Lares asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como, la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso 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.

En el ámbito de Lares no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, esto es, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral.

Lares 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 todas las personas que conforman Lares, así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, el Equipo Directivo de Lares sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de

dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas y adoptará las medidas de protección y restitución adecuadas respecto de la persona víctima de tales conductas.

Acciones preventivas

Grupo Social Lares se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, incluidas las conductas cometidas en el ámbito digital, así como aquellas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral:

- Difusión del presente Protocolo entre todas las personas que componen la plantilla de personal del Grupo Social Lares.
- Garantizar la detección temprana de las situaciones descritas en este documento mediante acciones de información, concienciación y, en su caso, formación.
- Sensibilización en materia de prevención de las conductas descritas a toda la plantilla, así como al personal de nuevo ingreso.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención dirigidas a mandos y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las reclamaciones y denuncias.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del Protocolo. Este Protocolo será actualizado con la periodicidad que proceda, con el objetivo de que todas las personas integrantes de la plantilla de personal del Grupo Social Lares se conciencien y se responsabilicen en ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas de la organización.

Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal (no verbal) o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

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

Conductas verbales:

Entre otras, y analizadas 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

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados sus derechos laborales, 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

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado

por cualquier miembro de la entidad, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

- Hostigamiento, entendiendo 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.

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

El acoso por razón de sexo puede ser realizado tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorando sus capacidades, competencias técnicas y destrezas.

A modo de ejemplo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto con anterioridad, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas:

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual con la persona.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

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

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

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

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

Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas descritas se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales, estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología¹, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con

¹ Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

las siguientes implicaciones:

- Acoso en línea y facilitado por la tecnología:
 - o Amenaza (sexual, económica, física o psicológica).
 - o Daño a la reputación.
 - o Seguimiento y recopilación de información privada.
 - o Suplantación de identidad.
 - o Solicitud de actividades sexuales.
 - o Acoso con cómplices para provocar aislamiento.

- Acoso sexual en línea:
 - o Amenaza o difusión no consentida de imágenes o vídeos (porno venganza).
 - o Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos².
 - o Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing³, outing⁴).
 - o Bullying sexualizado.
 - o Ciberflashing⁵.

- Dimensión digital de la violencia psicológica:
 - o Todas las formas de violencia que tienen un impacto psicológico.
 - o Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de la masa y la repetición.
 - o Discurso de odio sexista.
 - o Intimidación, amenaza a las víctimas o sus familias, insultos, difamación.
 - o Incitación al suicidio o la autolesión.
 - o Abuso económico.

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

³ Acto de revelar intencional y públicamente información personal, generalmente a través de Internet

⁴ Revelar, sin consentimiento, la identidad y/u orientación sexual.

⁵ Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la entidad adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

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

Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral, hay que estar al 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 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....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"*.

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

- CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- 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).

Graduación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En función de la gravedad de las diferentes conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo éstas pueden clasificarse como leves, graves y muy graves. Esta graduación se tomará en consideración a la hora de establecer medidas sancionadoras de dichos comportamientos.

A título ejemplificativo, a continuación, se muestran conductas constitutivas de cada uno de los niveles indicados:

LEVE: se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada. Por ejemplo:

- Acoso sexual: hacer chistes y bromas sexuales ofensivas.
- Acoso por razón de sexo: ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.

GRAVE: se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa y/o contactos físicos no permitidos con la persona acosada. Por ejemplo:

- Acoso sexual: realizar gestos obscenos.
- Acoso por razón de sexo: denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de sexo.

MUY GRAVE: se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa. Por ejemplo:

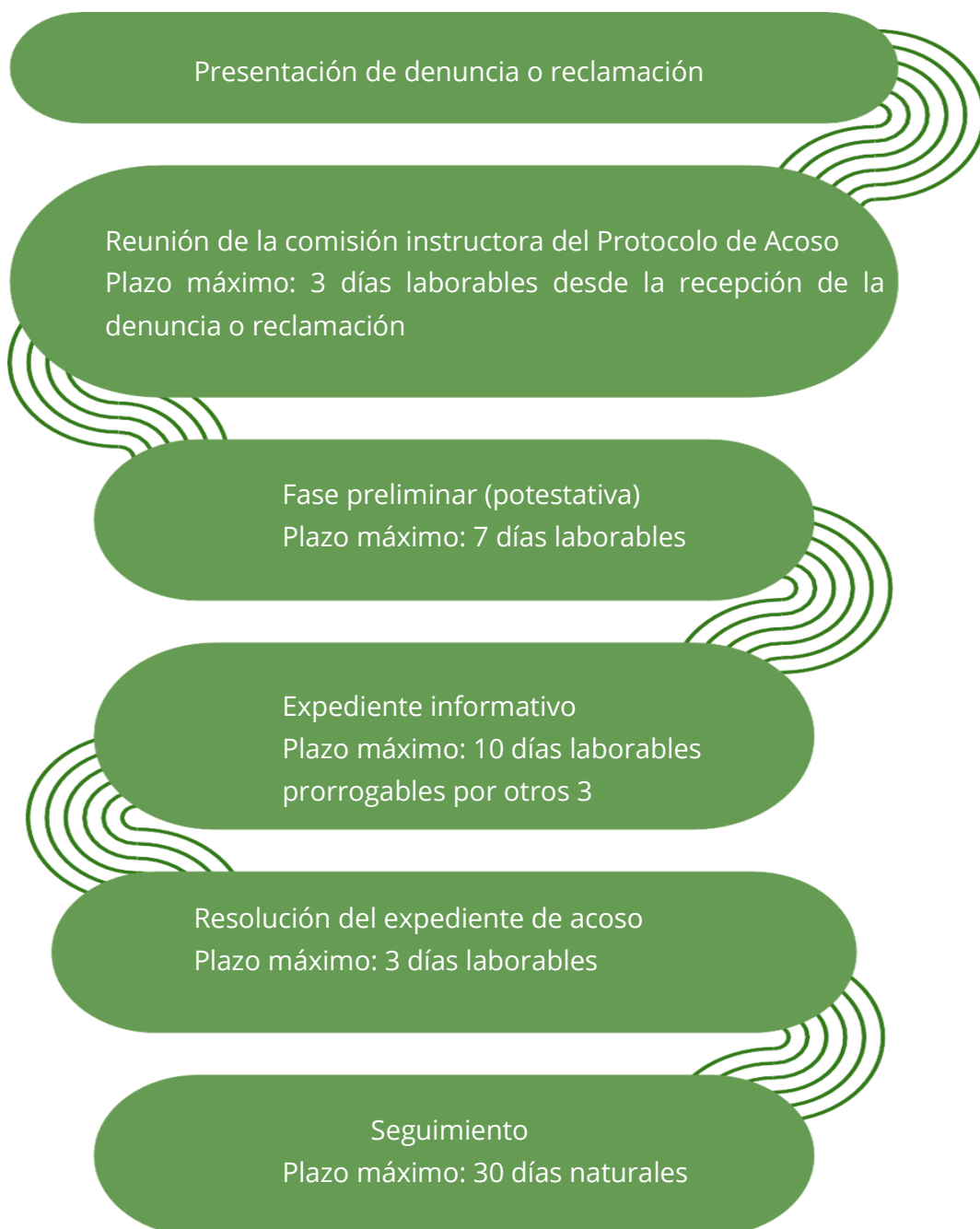
- Acoso sexual: enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
- Acoso por razón de sexo: sabotear el trabajo o impedir - deliberadamente- el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).

En la valoración de la gravedad de la conducta, se contemplarán como agravantes las siguientes circunstancias:

- La reincidencia.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de sus condiciones laborales y/o contractuales, edad, discapacidad, etc.

3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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



Garantías del procedimiento.

- **Confidencialidad y anonimato**

Todas las personas que intervengan en cualquiera de las fases del procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

A partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos numéricos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones.

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y 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 se encuentre el/la presunto/a acosado/a.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con el debido respeto, tanto al denunciante, a la víctima (quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo) 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.

- **Diligencia y celeridad**

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

- **Respeto y dignidad a las personas**

La entidad adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y/o acosadoras. Garantizando el proceso una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas ellas.

- **Protección de Datos**

Se dará el debido cumplimiento a la normativa vigente en materia de Protección de Datos, conservando los expedientes generados y la documentación correspondiente durante 5 años.

Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por tres integrantes⁶:

- Persona que ostente la Secretaría General del Grupo Social Lares.
- Persona que desempeñe funciones como técnica/o de igualdad.
- Persona que desempeñe funciones como Responsable de Calidad.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará como suplente de cualquiera de las anteriores, la persona especialmente designada por la Directiva.

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

⁶ En aras a preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión instructora esté integrada por 3 personas, con un máximo de 5 en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la entidad o responsable de recursos humanos; representante/s de las personas trabajadoras, si lo hay; un/a técnico/a de igualdad de la entidad y/o un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales, si los hay. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización. En las organizaciones en las que hay RLPT, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la asistencia técnica de una persona experta – interna o externa - que podrá acompañar en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación 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, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo, conducta que atente contra la libertad sexual o la integridad moral.

Las denuncias, reclamaciones 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.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de Lares la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y, en su caso, el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Medidas cautelares.

Hasta el cierre del procedimiento y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de cualquiera de las conductas descritas en este Protocolo, la Comisión solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (art. 21.1.), mediante escrito dirigido a la dirección de Lares

Asociación. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación

El procedimiento se iniciará bien por la víctima o bien por cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto que pueda ser constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, conducta contraria a la libertad sexual y/o contra la integridad moral, pudiendo denunciar personalmente o por medio de terceros (siempre con su consentimiento expreso), a la persona presunta agresora ante la Comisión. Dicha denuncia será siempre por escrito mediante la cumplimentación del Modelo de denuncia que figura como anexo a este Protocolo y su remisión al correo electrónico: **canalacoso@lares.org.es**

A esta cuenta de correo electrónico únicamente tendrá acceso quien ostente la Secretaría General y, en caso de ausencia de ésta, otra de las personas integrantes de la Comisión a quien la anterior designe en tal circunstancia.

Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante algún integrante del Equipo Directivo de Lares, deberá remitirse de forma inmediata a la Comisión para el inicio de la investigación, a través de los mismos medios anteriores, garantizando la confidencialidad de la misma.

Una vez iniciada la investigación si la víctima así lo desea, sólo tratará con la persona elegida como asesora confidencial y sólo explicará su situación una vez, a fin de evitar su revictimización, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Tanto la persona que presente la denuncia como la persona objeto de la misma tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas por una persona de su elección.

En caso de representación deberá hacerse constar la misma por cualquier medio válido en derecho.

De entre las personas integrantes de la Comisión, se designa a quien desempeñe funciones como técnica/o de igualdad como encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda

interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

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

Las denuncias serán secretas y la Comisión garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

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

La fase preliminar o procedimiento informal

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

Recibida la denuncia o reclamación, la Comisión Instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

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

No obstante lo anterior, la Comisión Instructora - si la víctima lo manifiesta expresamente - podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda

satisfecha con la solución propuesta por la Comisión Instructora en la fase de procedimiento informal.

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

Igualmente, en su caso, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, 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.

El expediente informativo

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

La Comisión Instructora realizará una investigación rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

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

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión Instructora, la dirección de Lares 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, la dirección separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o

sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La Comisión podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento con motivo de su intervención en el conflicto en cuestión y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la Comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la Comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la dirección de Lares 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 sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de Lares 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.

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

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

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

La resolución del expediente de acoso

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

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

En función de esos resultados anteriores, el Equipo Directivo de Lares 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.

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 o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

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

- El apercibimiento verbal.
- La amonestación escrita.
- 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 Directiva de Lares mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora 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 organización.

Así mismo, la Dirección de Lares adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, 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 entidad con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de la/s persona/s sancionada/s.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- 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 a las conductas prohibidas de acuerdo con el presente Protocolo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la entidad.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual y/o sexista en sus puestos de trabajo.

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, 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 al Equipo Directivo de Lares y – en su caso - a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, 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.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la entidad haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

4. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla⁷, manteniéndose vigente de manera indefinida.

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.

5. ADECUACIÓN Y REVISIÓN.

Será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación de este Protocolo en cualquier momento a lo largo de su vigencia si es necesario para el cumplimiento

⁷ Podrá ser a través de correo electrónico, publicación en el tablón de anuncios o por escrito o cualquier otro medio que sirva para dicho objeto. Incluso, si así se estima pertinente, de todos esos modos a la vez.

de sus objetivos de prevención y actuación, por 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 o por resolución judicial.

DISPOSICIONES VARIAS.

Deber de Sigilo.

Toda persona que haya participado en cualquiera de las fases previstas en el presente Protocolo estará sujeta al deber de sigilo consistente en la obligación de no revelar ninguna información a cualquier otra persona no implicada en el procedimiento.

Protección del derecho a la intimidad.

Se garantizará la protección del derecho a la intimidad de las personas que han formado parte en cualquiera de las fases de este procedimiento.

La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se inicien tendrá la consideración de incumplimiento contractual susceptible de sanción disciplinaria.

Falsas denuncias.

En el caso de que se determinara que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se procederá con la aplicación del régimen disciplinario de la entidad que corresponda, evaluando y determinando la graduación de la sanción a imponer, incluyendo el despido disciplinario del falso/a denunciante.

Represalias.

Si se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la víctima u otras personas involucradas en el proceso, se haya determinado o no la existencia del acoso en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes.

Para ello las personas represaliadas deberán informar por escrito a la Comisión Instructora, citando los antecedentes del caso, las represalias tomadas, por quién y de qué manera se han llevado a cabo.

ANEXO: MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN

Persona que informa de los hechos

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

Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

Descripción de los hechos

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)

Solicitud

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 Lares Asociación.

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Localidad y fecha:

Firma: