PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN

# ANTE SITUACIONES DE

## ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

# 2025-2027

Comprometidos Contig♀ y Contig♂

FUNDACIÓN Almeriense de Personas con DISCAPACIDAD

El Saliente
ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

# INDICE

**1. DATOS IDENTIFICATIVOS DE LAS ENTIDADES..... 2**
**2. INTRODUCCIÓN..... 3**
**3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS..... 6**
**4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA..... 11**
**5. DEFINICIONES..... 12**
**6. PREVENCIÓN..... 19**
**7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO..... 20**
A) DENUNCIA..... 21
B) PROCEDIMIENTO INFORMAL: MEDIACIÓN..... 22
C) INTERVENCIÓN FORMAL..... 24
**8. ANEXO INFOGRAFÍA..... 28**

## 1. DATOS IDENTIFICATIVOS DE LAS ENTIDADES

Nombre de la Entidad:
**Asociación de Personas con Discapacidad El Saliente**

**Dirección de la Sede Social:**
C/ San Rafael, 25. C.P 04230 Huércal de Almería
**CIF:** G-04180014
**Teléfono:** 950 62 06 06
**Correo electrónico:** elsaliente@elsaliente.com
**Datos de la Persona Responsable:**
Matías García Fernández. Presidente Asociación de Personas con Discapacidad El Saliente. Representante Legal.

Nombre de la Entidad:
**Fundación Almeriense de Personas con Discapacidad**

**Dirección de la Sede Social:**
C/ San Rafael, 25. C.P 04230 Huércal de Almería
**CIF:** G-04710661
**Teléfono:** 950 62 06 06
**Correo electrónico:** fapd@fapd.es
**Datos de la Persona Responsable:**
Luis López Jiménez. Presidente Fundación Almeriense de Personas con Discapacidad. Representante Legal.

## 2. INTRODUCCIÓN.

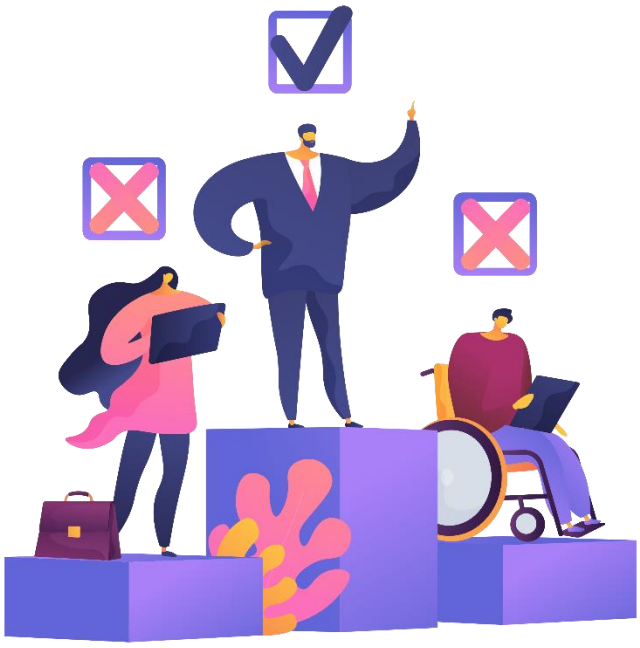
Diferentes organismos, como la Organización Internacional del Trabajo **(OIT)** o la Organización Mundial de la Salud **(OMS)** consideran la **"violencia en el trabajo"** como uno de los principales riesgos profesionales a que se ven sometidos trabajadores de todo el mundo. Además, el concepto de violencia va más allá de la **agresión física.**

Existen otras formas de violencia más sutiles, como la **violencia psíquica** y la **violencia moral,** que incluyen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como el acoso por razón de identidad o de orientación sexual.

Todas las organizaciones, con independencia del número de personas que integren su plantilla tienen la **obligación legal de establecer medidas de actuación, protección y prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo.** La no adopción de estas medidas supone, por tanto, una infracción del ordenamiento jurídico.

El acoso sexual y por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares y el estado civil se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

La adopción de **códigos éticos, protocolos de actuación, medidas de atención y ayuda a las víctimas, medidas de prevención y disuasorias** frente a todo tipo de acosos en el ámbito laboral, son instrumentos que facilitan y garantizan la implantación de una cultura empresarial libre de violencia en la organización. El problema detectado es que muchas veces los instrumentos acordados presentan fuertes carencias en esta materia.



En unas ocasiones no incorporan de manera visible e independiente el tratamiento del acoso sexual y del acoso por razón de sexo o no distinguen entre los diferentes tipos de acoso; en otras, se puede tratar de documentos generales dedicados a la prevención de riesgos laborales, o de procedimientos que tratan del acoso laboral o el acoso moral y en ellos con frecuencia se incluye en acoso sexual, pero no el acoso por razón de sexo. Otras veces, únicamente se recoge en el ámbito del régimen disciplinario.

Aunque exista una regulación convencional específica aplicable a la empresa (convenio colectivo) dirigida al tratamiento y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, **es muy recomendable adoptar una política activa frente a la violencia de género en la Entidad,** que se adapte a nuestras especificidades y a nuestro entorno. Con ello se mejorará la eficacia y aplicabilidad de la regulación y aumentará la sensibilización de las personas de la entidad y de las personas usuarias.

## 3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

En la convicción de que la cultura y valores de la **Asociación El Saliente y la Fundación Almeriense de Personas con Discapacidad** están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran ambas entidades, se elabora el presente protocolo de actuación para la **prevención y tratamiento del acoso** en la entidad, a través del cual se definen las pautas que deben regir para, por un lado, prevenir y, por otro lado, corregir, en su caso, este tipo de conductas.

El **presente protocolo,** que debe conocer toda la plantilla, supone la aplicación de políticas que contribuyan, en primer lugar, a **mantener unos entornos laborales libres de acoso** en los que se eviten este tipo de situaciones y, en segundo lugar, a garantizar que, si se produjeran, se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

A tal efecto,

**LA ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EL SALIENTE Y LA FUNDACIÓN ALMERIENSE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD CONSIDERAN:**

- ✓ Que la **dignidad** es un derecho inalienable de toda persona y cualquier manifestación de acoso en el trabajo es inaceptable.

- ✓ Que el **acoso en el trabajo** contamina el entorno laboral, y puede tener un efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.

- ✓ Que toda la plantilla de la Asociación de Personas con Discapacidad El Saliente y la Fundación Almeriense de Personas con Discapacidad deben contribuir a garantizar un **entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.**

- ✓ Que el acoso en el trabajo es un comportamiento indebido, por lo que la entidad en su conjunto debe actuar frente al mismo, al igual que hace con cualquiera otra forma de comportamiento inadecuado y que incumbe a toda la plantilla la **responsabilidad** de cumplir con las disposiciones del presente protocolo.

- ✓ Que el acoso en el trabajo es una manifestación de intimidación intolerable.

**LA ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EL SALIENTE Y LA FUNDACIÓN ALMERIENSE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DECLARAN:**

- ✓ Que toda la plantilla tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto.
- ✓ Que están expresamente en contra y no permitirán situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.
- ✓ Que cualquier miembro de la plantilla tiene derecho a presentar denuncias si el hecho se produce.

**LA ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EL SALIENTE Y LA FUNDACIÓN ALMERIENSE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INSTAN:**

- ✓ A la Dirección y a las demás personas con mando sobre equipos de personas, a aplicar estos principios y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando asimismo para que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso en el trabajo.
- ✓ A toda la plantilla, a observar el presente código de conducta, a velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad y a utilizar este protocolo de manera responsable.
- ✓ Proteger a las personas de las posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o haber testificado.

- ✓ Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.

- ✓ Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora, quien ejerza esta práctica.

- ✓ Definir programas formativos y/o de comunicación que favorezcan la comunicación y cercanía entre mandos y sus equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos de la organización.

- ✓ Definir con claridad y poner en conocimiento de las personas trabajadoras mediante el manual de organización las funciones de cada uno de ellos en el seno de la organización para evitar la ambigüedad de roles.

**LA ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EL SALIENTE Y LA FUNDACIÓN ALMERIENSE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SE COMPROMETEN A:**

- ✓ Informar y formar a toda la plantilla sobre el contenido del presente protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira.

- ✓ Integrar en la gestión de recursos humanos las actuaciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso, poniendo los medios a su alcance para evitar situaciones de acoso en el trabajo.

- ✓ Investigar con total confidencialidad las situaciones de acoso que se produzcan, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.

- ✓ Establecer cauces para que todas las personas que puedan sufrir acoso en el trabajo puedan denunciar dicho comportamiento, disponiendo de los procedimientos adecuados para, si se produce, tratar el problema y evitar que se repita, garantizando, asimismo, el derecho a invocar dichos procedimientos.

- ✓ Proteger a las personas de las posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o haber testificado.

- ✓ Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.

- ✓ Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora, quien ejerza esta práctica y contra quien presente falsas denuncias.

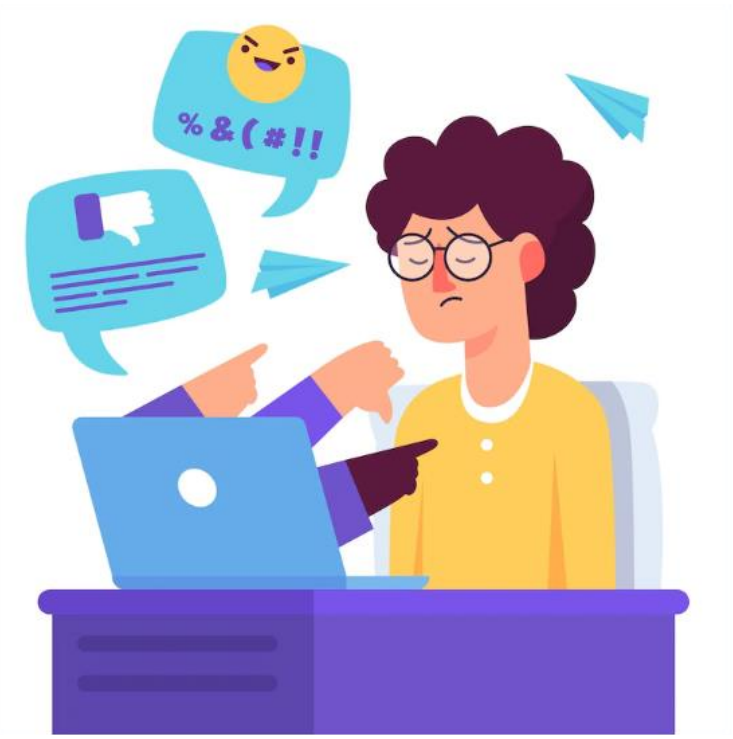
- ✓ Definir programas formativos y/o de comunicación que favorezcan la comunicación y cercanía entre mandos y sus equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos de la organización.

- ✓ Definir con claridad y poner en conocimiento de las personas trabajadoras mediante el manual de organización las funciones de cada uno de ellos en el seno de la organización para evitar la ambigüedad de roles.

## 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.

Este procedimiento será de aplicación en cualesquiera de los centros y lugares de trabajo correspondientes a **LA ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EL SALIENTE y LA FUNDACIÓN ALMERIENSE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, al conjunto de personas que prestan sus servicios en la misma, y en los supuestos por desplazamiento en comisiones de servicio.

El presente protocolo tendrá vigencia **desde el 15 de diciembre de 2025 hasta el 15 de diciembre de 2027.** No obstante, se modificará siempre que sea necesario por motivos de normativa, o por cualquier circunstancia que cambie en la Entidad.



## 5. DEFINICIONES.

**A) ¿Qué se entiende por acoso psicológico en el trabajo (mobbing)?**

Se considera acoso psicológico en el trabajo una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una **violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado** sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo.

Dicho comportamiento, que a menudo conlleva bajas laborales continuadas y prolongadas, tiene por **finalidad destruir** las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, produciendo un daño progresivo y continuo a **su dignidad para lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo.**

Esta violencia psicológica, en ocasiones se realiza en función del sexo, la raza, la edad, opinión, religión, circunstancias personales o sociales de la víctima y en todos los casos atenta contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de una persona.

Los elementos configuradores de las conductas de acoso psicológico se pueden resumir en:

- **INTENCIÓN DE DAÑAR:** existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal.
- **PERSISTENCIA EN EL TIEMPO.**
- **VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA.**

El acoso moral puede ser de diversos tipos:

- **Acoso Moral Descendente:** aquel en que la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
- **Acoso Moral Horizontal:** se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- **Acoso Moral Ascendente:** la persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

**B) Otros tipos de acoso**

✓ **Ciberacoso:**

Acción de llevar a cabo amenazas, hostigamiento, humillación u otro tipo de molestias realizadas por una persona contra otra persona por medio de tecnologías telemáticas de comunicación, es decir: Internet, telefonía móvil, correo electrónico, mensajería instantánea, videoconsolas online, etc.

Algunos ejemplos de conductas constitutivas de ciberacoso son:

- Difundir o publicar fotografías de una persona con el fin de burlarse de ella o avergonzarla en redes sociales.
- Crear cuentas falsas y enviar mensajes ofensivos o agresivos en nombre de otra persona.
- Enviar mensajes hirientes, insultantes, difamatorios, amenazantes o imágenes abusivas a través de correo electrónico, servicios de mensajería instantánea o redes sociales.
- Publicar información de carácter personal sin el consentimiento de la persona.
- Hacer pública la identidad y datos de contacto de una persona sin su consentimiento.

- Perseguir y acechar a la víctima en los lugares de Internet en los que se relaciona de manera habitual.

Ante un caso de ciberacoso toda persona que sea conocedora de estos hechos tiene la responsabilidad de ponerlo en conocimiento de la Entidad de forma inmediata para que se tomen las medidas adecuadas. Cualquier persona que participe reenviando y/o difundiendo sin denunciarlo podrá ser considerado igualmente responsable.

✓ **Acoso Sexual:**

El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Aunque, generalmente, el acoso no se concibe como algo esporádico sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento, un único episodio de la suficiente gravedad puede ser constitutivo de acoso sexual.

Los elementos configuradores de las conductas de acoso sexual se pueden resumir en:

- **SOLICITUD:** Entendida como “iniciativa de solicitud” relativa al sexo.
- **RECHAZO O FALTA DE CONSENTIMIENTO EXPLÍCITO:** Que a la propuesta le siga una reacción de rechazo o que la respuesta no refleje un consentimiento expreso. Basta con la falta de consentimiento a la propuesta de cualquier modo y por cualquier cauce.
- **INSISTENCIA EN LA CONDUCTA o HECHO AISLADO** de la suficiente gravedad.

Algunos ejemplos de conductas que pueden considerarse acoso sexual son:

- **Bromas o chistes de contenido sexual** que resulten desagradables u ofensivas.
- **Comentarios u observaciones insinuantes o comprometedoras** acerca de la apariencia o aspecto físico.
- **Insinuaciones sexuales** molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas.
- **Invitaciones extra laborales no solicitadas** que puedan interpretarse con fines íntimos o de carácter sexual.
- **Chantaje sexual:** demanda de favores sexuales acompañadas de promesas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a las propuestas de carácter sexual.
- **Miradas o gestos** de carácter sexual que incomodan o intimidan.
- **Mensajes de móvil** con contenido sexual.
- **Contacto físico deliberado, innecesario y no solicitado,** como tocamientos, abrazos, besos, palmaditas o caricias.

✓ **Acoso por razón de sexo**

El acoso por razón de sexo es 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.**

Algunos ejemplos de conductas que pueden considerarse por razón de sexo son:

- **Ignorar aportaciones de forma sistemática,** ridiculizar o menospreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de una persona o grupo por pertenecer a un determinado sexo.
- **Agredir física o verbalmente** para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
- **Penalizar o impedir** a trabajadores y trabajadoras el ejercicio del derecho al permiso de maternidad o paternidad o por el cuidado de familiares.
- Asignar o pedir a una persona **tareas** basándose en **prejuicios sexistas.**
- **Minusvaloración, desprecio o aislamiento** de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.

- ✓ **Acoso por Identidad de Género:**

La identidad de género es la percepción subjetiva que tiene un individuo acerca de su propio género. La identidad de género puede o no coincidir con sus caracteres sexuales biológicos. En caso de no coincidir, se hablaría entonces de una **persona *transexual*.**

El acoso por identidad de género es cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el **propósito o el efecto de atentar contra la dignidad** y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

Algunos ejemplos de conductas de acoso que pueden considerarse por razón de sexo son:

- **Negarse a nombrar a una persona trans** como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- **Cuestionar o expulsar** a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en **un baño/vestuario determinado.**
- **Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual** de la persona en relación a expresión o identidad de género.
- Utilizar **humor** tránsfobo o interfobo.
- **Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones** por razón de su expresión o identidad de género.

- ✓ **Acoso por Orientación Sexual:**

La **orientación sexual** se refiere al patrón de atracción sexual y amorosa de una persona en función de su género. Una persona puede ser heterosexual, cuando la atracción es hacia personas del género opuesto; **homosexual,** cuando la atracción está dirigida hacia personas del mismo género; **bisexual,** cuando la atracción está dirigida hacia personas de ambos géneros; o **asexual,** cuando la persona carece de atracción o interés sexual.

El acoso por orientación sexual es toda conducta contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

Algunos ejemplos de conductas que pueden considerarse por razón de sexo son:

- Tener **conductas discriminatorias** por razón de su orientación sexual.
- **Ridiculizar** a la persona en relación a su orientación sexual.
- Realizar **humor homófobo, bífobo** o sobre cualquier otra orientación sexual.

## 6. PREVENCIÓN.

Este Protocolo pretende dar una respuesta integral que abarque desde la prevención hasta la resolución correspondiente en caso de producirse una situación de acoso. El objetivo de la prevención es crear en la Entidad una cultura de igualdad, convivencia y respeto donde no quede espacio para el acoso. Las actuaciones preventivas se desarrollarán fundamentalmente, a través de la sensibilización, concienciación e información.

- ✓ **Sensibilización y Concienciación:** Se llevarán a cabo campañas generales y destinadas a identificar las conductas de acoso y actuar en consecuencia. El objetivo sería mejorar el conocimiento y la conciencia crítica sobre esta problemática.
- ✓ **Comunicación:** Se realizará la difusión de este Protocolo a través de los medios que se consideren oportunos, con el objetivo de que llegue a ser conocido por toda la Entidad. Se proporcionará información sobre los elementos relacionados con el acoso, así como las actuaciones que se llevarán a cabo para todos los sectores que conforman esta entidad.
- ✓ **Formación:** La Entidad incluirá esta materia, con carácter obligatorio, en los programas de formación correspondientes, dirigidos a todos y todas los trabajadores y trabajadoras, especialmente a aquellas personas que tengan equipo a su cargo. Todas las personas que se incorporen a la plantilla recibirán en su Plan de Acogida información específica sobre este Protocolo.

- ✓ **Responsabilidad:** Toda la plantilla tendrá la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Las personas con equipos a su cargo tendrán especialmente encomendada la labor de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito de responsabilidad.

Es necesario que las iniciativas de prevención se realicen en todo momento de forma coordinada con los centros, servicios y estructuras de la Entidad.

## 7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO.

**Principios que deben imperar durante el procedimiento:**

1. **Principio de Celeridad**

La tramitación se realizará de forma urgente y se fijará un plazo máximo de resolución.

2. **Principio de Confidencialidad**

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Ello supone la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc.

3. **Principio de protección de la intimidad y de la dignidad de las personas**

El procedimiento tiene que proteger la intimidad y la dignidad, tanto de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

**4. Principio de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho a la defensa de las personas implicadas.**

Además, es importante que la determinación de la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se base en los anteriores principios. Para ello es conveniente garantizar la participación de la representación de la plantilla y de los servicios de prevención de riesgos laborales en los órganos que se encarguen de tramitar y resolver las denuncias, así como la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

**A) DENUNCIA*:***

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso, lo podrá poner en conocimiento ante cualquiera de las personas que conforman la Dirección Técnica y Gerencia, ante la persona Responsable del Departamento de RRHH, o ante la persona que ostenta la Dirección del Centro de trabajo de la persona víctima y/o que plantea la denuncia.

Asimismo, lo podrá denunciar ante cualquier miembro de la representación legal de los/as trabajadores/as, quien inmediatamente lo pondrá en conocimiento de Recursos Humanos.

La denuncia podrá formularse verbalmente o por escrito.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo:

- Las denuncias anónimas.
- Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

Adicionalmente, podrá presentar denuncia la representación legal de las personas trabajadoras y cualquiera que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esta naturaleza. En este caso, la denuncia deberá presentarse siempre por escrito.

**B) PROCEDIMIENTO INFORMAL: MEDIACIÓN**

1. Para dar trámite a la reclamación se exige conocer:

- Los datos de identificación de la persona que denuncia y los de la persona que supuestamente está sufriendo acoso, en caso de ser ésta distinta a la persona denunciante.
- Descripción de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes.
- Identificación de la/s persona/s que presuntamente está/n cometiendo el acoso.

2. Recursos Humanos acusará inmediatamente recibo de dicha denuncia y dará traslado de la misma a los miembros de la Comisión de Igualdad nombrada para tal fin:

Matías García Fernández.
Vanesa Díaz García.
Vanessa Manzanal Fernández.
Miriam Castillo Pastor.

**Suplentes:**
Antonio Uclés López.
Jose Gerez Fernández.
Rosa Mª Guillén Martínez.
Ana Belén Trinidad Alfonso.

Tanto la persona que supuestamente está sufriendo acoso como la persona denunciada podrán ser asistidas por la representación legal de los trabajadores en todas las fases del procedimiento.

No podrá participar en la instrucción del expediente:

- Ninguna persona afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o si se viese implicada en los hechos denunciados, ninguna persona de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o de la persona denunciada.

3. La Comisión realizará un primer contacto con la persona denunciante en el plazo máximo de 5 días laborables siguientes a su recepción.

A través de dicho primer contacto entre la **Comisión** y la persona denunciante realizarán un análisis conjunto sobre los hechos denunciados, tras lo cual la persona denunciante se ratificará o no en la denuncia. En caso de denuncia verbal, la Comisión la recogerá por escrito, debiendo la persona denunciante firmarla en prueba de conformidad y ratificación.

Si la **persona denunciante** es distinta a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso (en adelante, persona afectada), ésta se incorporará en este primer contacto con la Comisión para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

En supuestos de denuncia de **acoso sexual,** la persona afectada podrá solicitar exponer la situación a una persona del mismo sexo. Una vez ratificada la denuncia, la Comisión:

- Recabará de la persona afectada el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa para la instrucción del procedimiento.
- Se informará a la persona afectada que la información a la que tengan acceso la Comisión en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten, serán tratadas con carácter reservado y serán confidenciales, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo.
- Podrá acordar, desde esta fase inicial, la adopción de medidas cautelares, en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen.

**C) INTERVENCIÓN FORMAL*:***

1. ACTUACIONES:

La Comisión establecerá el plan de trabajo, atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se **desarrolla la instrucción,** siempre que sea posible y no perjudique las condiciones de trabajo.
- Si el acoso se está realizando a través de los canales de comunicación de la entidad, se cortará el canal a través del cual se está perpetrando el mismo.
- Ofrecer a la víctima iniciar el procedimiento de eliminación de difusión del contenido ofensivo y los datos de carácter personal, en caso de que sea posible.

- Ofrecer en el protocolo información acerca de los mecanismos de retirada de contenido de las principales plataformas de internet. Se informará a la víctima sobre el canal prioritario para comunicar la difusión de contenido sensible y solicitar su retirada de la **Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).**
- Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas a través de encuestas de clima laboral, evaluaciones psicosociales del centro de trabajo o similares.
- Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.

Llevará a cabo las entrevistas, para lo cual:

- Recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación.
- Informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la **instrucción del procedimiento** y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo.
- Advertirá a las **personas entrevistadas** que todo lo que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas que instruyen el procedimiento, por lo que se les indicará que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista.
- Siempre que la persona afectada o la persona denunciada lo haya requerido, ofrecerá a las **personas entrevistadas** la posibilidad de que, si lo desean, la representación legal de las personas trabajadoras esté presente durante la entrevista.

Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por los intervinientes, quedarán en poder de la Comisión.

Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas. La **Comisión** informará del procedimiento que se va a seguir a las partes directamente implicadas y podrá contar con la colaboración de otras personas para el desarrollo de las actuaciones. La intervención formal tendrá una duración máxima de 15 días laborables. No obstante, la **Comisión** podrá determinar la **ampliación del plazo en casos excepcionales.**

3. RESOLUCIÓN:

Una vez finalizada la instrucción, la Comisión, en un plazo de 5 días laborables, redactará un informe final de conclusiones que será presentado a la Dirección de la Entidad y a la **Dirección del Departamento de RR.HH.,** en el que se propondrán las medidas a adoptar.

Recursos Humanos propondrá a la Dirección de la entidad las actuaciones que procedan y se informará a las partes implicadas de las conclusiones del informe, así como de la propuesta de solución. De las conclusiones se dará traslado a la representación legal de los trabajadores cuando ésta haya conocido del proceso.

La Entidad adoptará las medidas correctivas que estime oportunas, que consistirán en:

- **Medidas disciplinarias** a la persona acosadora.
- Derivación de las personas afectadas al servicio de vigilancia de la salud para que diagnostiquen su estado de salud y a la mutualidad para que reciban asistencia psicológica y médica.
- Cualquier otra que se considere conveniente.
- Archivo del caso.

El presente procedimiento se aplicará con independencia de las acciones legales que la persona denunciante pueda interponer ante cualquier instancia administrativa o judicial.

## 8. ANEXO INFOGRAFÍA.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN

# ANTE SITUACIONES DE

## ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

# 2025-2027

Comprometidos Contig♀ y Contig♂

FUNDACIÓN Almeriense de Personas con DISCAPACIDAD

El Saliente
ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD