audidat

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

INSFORCAN, S.L.

CONTENIDOS

1. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

1.1. La tutela preventiva frente al acoso

A1.- Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

B1.- Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

C1.-Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

D1.- Definición y conductas constitutivas de acoso en el ámbito digital

E1.- Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

1.2. El procedimiento de actuación

A2.- Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

B2.- La resolución del expediente de acoso

C2.- Seguimiento

2. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

3. Glosario de términos y LGTBIfobia

4. COMPROMISO DE INSFORCAN, S.L. EN LA GESTION DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

5. CIRCULAR PARA LOS EMPLEADOS DE INFORMACIÓN DE PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

6. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

1. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa **INSFORCAN, S.L.**, implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. **Medidas preventivas,** con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
2. **Medidas proactivas** o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de **medidas reactivas** frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

1.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

A1.- Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

La empresa **INSFORCAN, S.L.** formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo, en los que se incluyen los cometidos en el ámbito digital, así como de cualquier otra conducta contra la libertad sexual y la integridad moral establecidas en la ley 15/2022 de 12 de julio para la integridad para la igualdad de trato y la no discriminación y la Ley 10/2022 de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual, así como aquellas conductas que contengan una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTfobia que pueda manifestarse en **INSFORCAN, S.L.**.

INSFORCAN, S.L., al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en 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 **INSFORCAN, S.L.** no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere.

Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos **INSFORCAN, S.L.**, así como de

aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo, **INSFORCAN, S.L.** sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

B1.- Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo **"constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo"**.

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 se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

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

CONDUCTAS VERBALES:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, 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 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, la persona acosadora será aquella 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 realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo

C1.- Definición y conductas constitutivas de acoso por razón *de sexo*

Definición 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:

a) 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.

b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.

c) 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.

d) Que no se trate de un hecho aislado.

e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior,** podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

ATAQUES CON MEDIDAS ORGANIZATIVAS

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. 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.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

ACTUACIONES QUE PRETENDEN AISLAR A SU DESTINATARIO O DESTINATARIA

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. 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

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

ATAQUES A LA VIDA PRIVADA Y A LA REPUTACIÓN PERSONAL O PROFESIONAL

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

D1.- Definición y conductas constitutivas de acoso en el ámbito digital

Cuando las conductas a las que se refiere este protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de medios digitales (no es necesario que la persona agresora y la persona que se considera victima tengan contacto físico, es por ello que estaremos ante conductas de acoso digital o ciberviolencia.

Por otro lado, y siguiendo las recomendaciones del primer informe de **GREVIO** recogen que han de tenerse en cuenta las siguientes:

En primer lugar, si entendemos por ACOSO DIGITAL en el trabajo: el uso inapropiado de tecnologías, medios digitales y plataformas online para hostigar, intimidar, difamar, amenazar o acosar a una persona en el ámbito laboral tradicional en que se efectúa a través de medios digitales y no siempre de manera presencial.

Las conductas constitutivas de acoso en el ámbito laboral:

Mensajes no solicitados: Envío de correos electrónicos, mensajes instantáneos, SMS o mensajes en redes sociales con contenido ofensivo, intimidatorio o difamatorio.

Ciberacoso: Uso de redes sociales, foros, blogs o cualquier otra plataforma digital para difamar, burlarse o dañar la reputación de la persona acosada.

Intimidación en línea: Amenazas directas o veladas hechas a través de medios digitales.

Difusión de información privada: Compartir información confidencial o privada de la víctima sin su consentimiento, como fotos, videos, datos personales o conversaciones privadas.

Creación de cuentas falsas: Crear perfiles falsos en redes sociales o plataformas digitales con el fin de acosar o difamar a la víctima.

Manipulación de información: Alterar o editar fotos, videos o cualquier otro material digital con el propósito de difamar o ridiculizar a la persona acosada.

Acoso a través de videoconferencias: Interrumpir reuniones virtuales, hacer comentarios ofensivos o realizar acciones inapropiadas durante sesiones de video.

Uso indebido de tecnologías de monitoreo: Abuso de softwares o aplicaciones de vigilancia para controlar, espiar o acosar a un empleado de manera invasiva. El acoso digital en el trabajo se refiere al uso inapropiado de tecnologías, medios digitales y plataformas online para hostigar, intimidar, difamar, amenazar o acosar a una persona en el ámbito laboral. Se diferencia del acoso laboral tradicional en que se efectúa a través de medios digitales y no siempre de manera presencial.

Exclusión digital: Excluir intencionadamente a una persona de grupos, chats laborales o plataformas de trabajo colaborativo como una forma de marginación.

Comentarios o chistes inapropiados: Uso de medios digitales para compartir o propagar chistes, memes o comentarios ofensivos o discriminatorios.

El acoso digital en el trabajo es tan grave como el acoso laboral tradicional y tiene consecuencias tanto para la salud mental y emocional de la víctima como para el ambiente laboral en general. Es fundamental que las empresas establezcan políticas claras contra el acoso digital y fomenten un ambiente laboral seguro y respetuoso para todos los empleados.

E1.- Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El art. 12 de la Lay Orgánica, de 6 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. Resaltar que cuando sean constitutivas de delito, la empresa adoptará todas las medidas cautelares para proteger a la víctima y dará traslado urgente al ministerio fiscal.

Entre las conductas delictivas más relevantes convienen diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son de libertad sexual.

Delitos contra la integridad moral, del art. 173 del Código Penal, y resumiendo tipifica "*el que infringiera 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 prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima ….. las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación humillante, hostil o intimidatoria sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad*"

En cuanto a los ***Delitos contra la libertad sexual***, Titulo VIII del Código Penal.

1.2 EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

A2.- Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

1º) La empresa pone a disposición de toda persona víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo incluyendo los cometidos en el ámbito digital- o cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral, incluyendo todas aquellas que fomenten LGTBIfóbica, se las investigue y realice su seguimiento, el Canal ético (o Canal de denuncias) en la dirección **https://insforcan.canales-eticos.com**

Esta vía de comunicación queda habilitada para que pueda utilizarse, incluso de forma anónima, y el procedimiento, tras la denuncia interpuesta, será instruido por un tercero ajeno a nuestra entidad con el fin de cumplir con la necesaria imparcialidad y objetividad que requiere este tipo de procedimiento.

De este modo, la persona instructora del procedimiento recibirá la denuncia y realizará la investigación oportuna, para lo que es vital que la persona que denuncia aporte la mayor cantidad de información y pruebas para su valoración. La conclusión de la persona que instruye el procedimiento se remitirá al órgano de dirección de esta entidad a los fines de tomar las medidas o decisiones que correspondan.

2º) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a la parte denunciante a los fines de realizar el oportuno seguimiento de la misma a través de la plataforma digital.

3º) Una vez recibida la denuncia, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación.

4º) La persona instructora de la queja o denuncia de acoso realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se propongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, siendo absolutamente imparcial y objetivo en el desempeño de la instrucción.

5º) Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

6º) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

7º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa adoptará las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de **INSFORCAN, S.L.** separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

8º) Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

9º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les

resulten adecuadas.

B2.- La resolución del expediente de acoso

La dirección de **INSFORCAN, S.L.** una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de **INSFORCAN, S.L.** procederá a:

a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

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

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de **INSFORCAN, S.L.** mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de **INSFORCAN, S.L.** adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

C2.- Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

2. 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 plantilla de la empresa a través de la ***CIRCULAR PARA LOS EMPLEADOS DE INFORMACIÓN DE PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.*** Documento incluido en el punto 4 del presente protocolo y manteniéndose vigente durante dos años.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentario o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

El presente protocolo no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

3. GLOSARIO DE TÉRMINOS Y LGTBIFOBIA

Glosario de términos

Glosario de términos

Sexo Biológico: Consta de unos caracteres primarios, como los testículos y los ovarios y de secundarios, como la barba y los pechos.

Intersexual: Persona con caracteres sexuales de ambos sexos. Estas personas forman parte de la diversidad biológica humana.

Identidad de género e identidad sexual: Consideración de la propia persona como hombre, como mujer o las dos. Es el resultado global de todo proceso de sexualización. El proceso identitario puede ser dinámico y sufrir variaciones. Puede ocurrir que la identidad de la persona no coincida con la que le otorgan los demás.

Expresión de género: Modo en que una persona comunica su identidad de género a otras a través de conductas, su manera de vestir, peinados, voz, características personales, intereses o afinidades.

Orientación sexual: Hace referencia al objeto del deseo sexual.

Rol de género: Construcción social de lo que implica ser hombre o mujer en la sociedad. Existe una transmisión cultural de la definición de comportamiento, actuación social, formas de vestirse y de relacionarse en público. Define pues la pertenencia de ser hombre o mujer, sin dar espacio a otras visiones más amplias de la persona. Según esto existen dos géneros, masculino y femenino, no se da cabida a nada más. El género por tanto es una construcción social y por tanto varía según culturas y momentos históricos.

Prácticas sexuales: Las prácticas sexuales que cada uno preferimos llevar a cabo durante la relación sexual. No están determinadas por el rol de género ni por la orientación sexual.

Androcentrismo: Es la forma de concebir el mundo desde un punto de vista masculino, dándole un valor hegemónico en el que tiene que ver con la masculinidad. Por ello todo lo masculino está empoderado y sobrevalorado, en cambio aquello que es femenino está infravalorado devaluado.

LGTBI: Es el acrónimo utilizado para referirse colectivamente a las personas LESBIANAS, GAYS, BISEXUALES, TRANSEXUALES E INTERSEXUALES.

Homosexualidad: La orientación sexual hacia personas del mismo sexo.

Heterosexualidad: La orientación sexual hacia personas de distinto sexo.

Bisexualidad: La bisexualidad es la orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional hacia personas de más de un género y/o sexo, no necesariamente al mismo tiempo, ni de la misma manera, ni al mismo nivel, ni con la misma intensidad. Actualmente existen diversos tipos, pomosexualidad, pansexualidad y omnisexualidad, para hacer referencia a este concepto.

Gay: Hombre homosexual.

Lesbiana: Mujer homosexual.

Transexual: Es aquella persona donde su identidad sexual no coincide con la que le marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Para conseguir vivir de una forma coherente con su sentimiento y para conseguir el aspecto del sexo que sienten como propio pueden usar medicamentos, hormonas o someterse a intervenciones quirúrgicas. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual. Se debe usar el destino y no el origen para definir a la persona transexual, será masculino si la transformación es de mujer a hombre, o femenino si la transformación es de hombre a mujer.

Transgénero: La identidad sexual de estas personas no coincide con la que marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Estas personas no creen que tengan que pasar por un proceso de reasignación quirúrgico ni hormonal. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual.

Travesti: Persona que siente satisfacción o le gusta sentirse como persona del otro sexo. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

Transformista: Persona que se viste como persona del otro sexo, pero no por satisfacción ni porque le gusta, sino por motivos profesionales. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

Trans: Término más global y general para abarcar todas las diferentes miradas sobre personas que no se sienten identificadas con un determinado género o sexo asignado en todas sus variantes.

Cisexual o cisgénero: Es aquella persona en la que su identidad sexual coincide con el género biológico al nacer. Se utiliza habitualmente como término opuesto a transexual.

Proceso de transición: Proceso personal y único de autoafirmación de la propia identidad que persigue la adaptación progresiva a la identidad de género sentida. Corresponde a cada persona decidir en qué momento inicia este proceso. Nunca se debe de usar el término **"cambio de sexo".**

Afeminado o tener pluma: Hombre con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de mujeres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación sexual ni a la identidad sexual. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.

Marimacho: Mujer con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de hombres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación sexual ni a la identidad sexual. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.

Salir del armario: Acto mediante el cual la persona LGTBI reconoce públicamente ante los demás su sexualidad. Este proceso está marcado por un gran miedo al rechazo. La salida del armario normalmente se realiza gradualmente. Ésta se suele realizar de manera gradual.

Queer: Originalmente era un insulto dirigido a personas homosexuales; ahora se utiliza como una autodefinición política/sexual de quien no encaja dentro de las expectativas sexuales mayoritarias.

Mobbing: Acoso laboral. Entendido esto como las conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otras que actúan frente a aquellas desde posición de poder, aunque no necesariamente sea jerárquica en términos psicológicos, con el propósito de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Esta violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo un atentado a la dignidad de la persona, así como un riesgo para su salud.

Discriminación pro asociación: Situación en la que una persona es objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género como consecuencia de su relación con una persona o un grupo LGTBI.

Discriminación por error: Situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.

Discriminación múltiple: Situación en la que una persona lesbiana, gay, bisexual, transexuales o intersexuales por pertenecer a otros grupos que también son objeto de discriminación, sufre formas agravadas y específicas de discriminación.

Victimización secundaria: Es aquel maltrato adicional ejercido contra LGTBI y que se encuentra en alguno de los supuestos de discriminación, acoso o represalia como consecuencia directa o indirecta de los déficits de las intervenciones llevadas a cabo por organismos responsables, y por actuaciones de otros agentes implicados.

LGTBIfobia conceptos

Heterosexismo: Se da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma a seguir es la heterosexualidad, es decir, que todo el mundo debe ser heterosexual. Esta situación provoca pensar que todo lo que no es heterosexual es ANORMALMENTE DIFERENTE y puede provocar rechazo o discriminación. Siendo una forma de violencia.

Homofobia: Se refiere a la aversión, odio, miedo, perjuicio o discriminación contra hombres o mujeres homosexuales, aunque también se incluyen a las demás personas que integran la diversidad sexual, como en el caso de las personas bisexuales o transexuales. La homofobia en algunas personas adquiere extremos patológicos muy radicales, incluso violentos.

Lesbofobia: Aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación al lesbianismo o a las lesbianas, actitudes de rechazo hacia las mujeres lesbianas.

Bifobia: Aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la bisexualidad o a las personas bisexuales.

Transfobia: Aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la transexualidad o a las personas trans.

Intersexualfobia: Aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la intersexualidad o a las personas intersexuales.

Plumofobia: Aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación contra las personas con pluma o tener pluma.

Monosexismo: Creer que todo el mundo es homosexual o heterosexual. Es una actitud bifóbica.

La LGTBIfobia es una actitud hostil que prohíbe la orientación sexual no heterosexual, la transexualidad y la intersexualitat como contraria, diferente, inferior, peor o anormal y a las personas que lo practican y/o lo son, como diferentes, raras, enfermas, amorales o antinaturales.

LGTBIfobia institucional: Que puede ir desde leyes que no contemplan la igualdad hasta dictaminar leyes que castigan, persiguen o penalizan con la propia vida a personas LGTBI.

Por ello el insulto, tanto directo o indirecto, es la forma más común de manifestar LGTBIfobia, así como las injurias son un ultraje para cualquier persona LGTBI.

Esta LGTBIfobia se puede presentar de diversas formas:

LGTBIfobia afectiva: Son sentimientos de rechazo que afloran en determinadas personas al relacionarse con personas LGTBI. El rechazo suele ser al contacto físico, sentirse incómodos con personas LGTBI, o de muestras de afecto entre personas LGTBI. Son personas que dicen "sentir asco" o "repulsión" hacia las personas LGTBI.

LGTBIfobia cognitiva: Es la creencia de que las personas LGTBI son antinaturales, amorales, pecaminosas y las hace inferiores o indeseables.

LGTBIfobia liberal: Se permite la expresión de la diversidad sexual en al ámbito privado, pero en ningún caso acepta que se haga en el espacio público.

LGTBIfobia conductual: Está en conexión con los comportamientos hacia las personas LGTBI. Este comportamiento se puede manifestar de muchas maneras, desde el grado más leve del chiste fácil hasta el más grave de la agresión física.

LGTBIfobia externalizada: Es aquella conducta verbal o física, ya sea LGTBIfobia afectiva o LGTBIfobia conductual, que puedan llevar a algún tipo de abuso hacia las personas LGTBI.

LGTBIfobia internalizada: Es la asimilación mediante la educación heterosexual de que las conductas de orientación sexual e identidad de género son negativas. Ésta afecta tanto a las personas heterosexuales como a las personas LGTBI, estas últimas pueden tener graves problemas de autoestima que lleva a una invisibilización personal.

La LGTBIfobia engloba las siguientes fobias: homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia, plumofobia y intersexualfobia.

En el ámbito laboral o de trabajo, se pueden dar otras formas de LGTBIfobia, como un despido por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género **"se intentara disimular",** o la presión, mediante mobbing, a la trabajadora o al trabajador afectada para que sea ella o él quien termine abandonando la empresa , o el no acondicionar espacios para que un trabajador/a trans pueda tener intimidad, la publicación en el censo del trabajo con la asignación a un determinado sexo, que en muchas ocasiones no aporte ninguna información de vital importancia.

4. COMPROMISO DE INSFORCAN, S.L. EN LA GESTION DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, **INSFORCAN, S.L.** manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, **INSFORCAN, S.L.** quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, 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, **INSFORCAN, S.L.** asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en **INSFORCAN, S.L.**. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, **INSFORCAN, S.L.** no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

d) 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);

e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen 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 RD 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.

En efecto, **INSFORCAN, S.L.** al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

LAS PALMAS DE GRAN CANARIA, 16/04/2026

JOSÉ DÍAZ QUINTANA

5. CIRCULAR PARA LOS EMPLEADOS DE INFORMACIÓN DE PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

INSFORCAN, S.L.

C/ DOCTOR RAFAEL GARCÍA PÉREZ, Nº23 - LOCAL 15, 35014 - LAS PALMAS DE GRAN CANARIA (Las Palmas)

Estimado/a Sr./Sra.:

El motivo de la presente es comunicarle que, desde **INSFORCAN, S.L.** asumimos la máxima responsabilidad y compromiso con el establecimiento, implementación y mantenimiento de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. En este sentido, mediante la presente queremos facilitarle el acceso a nuestro Protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de género en el trabajo, que tiene como objetivo general prevenir y resolver las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, en cualquiera de sus formas y modalidades, que pudiesen producirse en nuestro ámbito. En especial contempla como objetivos específicos:

- Identificar claramente las situaciones constitutivas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Ayudar a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, previendo el establecimiento de acciones de formación y sensibilización.
- Identificar a los responsables de tramitar los procedimientos y las actuaciones a seguir antes situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Facilitar la denuncia en los casos de acoso sexual y de acoso por razón. Poniendo a disposición de los trabajadores un modelo de denuncia e identificando ante quien ha de interponerse.

- Garantizar el tratamiento reservado y el respeto a la intimidad y la dignidad de todas las partes implicadas.
- Resolver los conflictos y las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, fijando un cauce para la aplicación de las medidas sancionadoras pertinentes.

Resulta necesario que todos los miembros de **INSFORCAN, S.L.** conozcan el contenido del Protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de género en el trabajo, lo que permitirá reducir el riesgo de que cualquier situación contraria al mismo se materialice en la organización.

En este contexto, mediante la presente ponemos a su disposición nuestro Protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de género en el trabajo para su aceptación.

Firma para su aceptación:

Nombre y apellidos: _____

DNI: _____

Fecha: _____

Atentamente,

INSFORCAN, S.L.

INSFORCAN, S.L.