

PROTOCOLO DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL DE GESPLAN

**PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO
LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y ORIENTACIÓN
SEXUAL, DISCRIMINATORIO, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN
DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES**



Contenido

COMPROMISO DE GESPLAN PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE ACOSO	3
DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE ACOSO	4
ACCIONES PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL	7
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL DE GESPLAN	8
1. Objeto y ámbito de aplicación	8
2. Deber de sigilo profesional	9
3. Protección de datos de carácter personal.....	10
4. Procedimiento de actuación	10
5. Fases del procedimiento	11
5.1 Denuncia	12
5.2 Investigación Interna	13
5.3 Medidas Cautelares	15
5.4 Resolución del expediente	16
5.5 Seguimiento	16
ANEXOS	18
Anexo I	19
Formulario de denuncia ante situaciones de acoso en el entorno laboral	19
Anexo II	20
Compromiso de Confidencialidad como Integrante de la comisión de investigación	20
Anexo III	21
Consentimiento para la grabación de las entrevistas realizadas.....	21
Anexo IV	22
Glosario de Términos.....	22



COMPROMISO DE GESPLAN PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE ACOSO

Garantizar la protección de la dignidad en el trabajo de todo el personal de Gestión y Planeamiento Territorial y Medioambiental, (en adelante Gesplan), favorecer relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el respeto a la diversidad, fomentar un ambiente inclusivo que valore la diversidad sexual y de género, que promueva el respeto y la aceptación de todas las personas Lesbianas, Gais, Bisexuales, Trans, entre otros (en adelante LGTBI) y favorecer entornos seguros y respetuosos independientemente de su orientación afectivo-sexual, identidad de género o expresión de género es el compromiso de la Dirección de la empresa.

En este marco de relaciones laborales en el que se promueve un contexto seguro, tanto Gesplan como la representación de su personal, establecen la responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes formamos la empresa y se compromete a erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de conductas de acoso en el ámbito laboral y garantizar los derechos de las personas LGTBI.

Gesplan se compromete a adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, en cuanto a 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.

Gesplan asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio por razón de orientación afectivo-sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales en la empresa y, establece una declaración de principios, con el objetivo de cimentar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la empresa y las conductas que no resultan tolerables en la misma.



DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE ACOSO

Consciente de que las condiciones de trabajo repercuten tanto en la productividad como en el clima laboral, Gesplan se compromete a asegurar que todo el personal, independientemente de su categoría profesional y/o puesto de responsabilidad, no sea víctima de situaciones de acoso laboral, todo ello, de acuerdo con los siguientes principios:

- Se tendrá tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se tendrá tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso discriminatorio por razón de orientación afectivo-sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, y demás conductas que atenten contra la diversidad personal y relacional.
- Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas y todos cuantos hacemos parte de Gesplan, haciendo especial énfasis en el respeto a la diversidad y la igualdad de derechos para todas las personas, independientemente de su orientación afectivo-sexual o identidad de género expresión de género y características sexuales.
- Toda persona de la empresa tiene derecho a recibir un trato correcto y a que se respete su intimidad e integridad física y moral, no pudiendo estar sometida en ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Se ha de promover un ambiente seguro, inclusivo y respetuoso para todas las personas LGTBI.
- El personal de Gesplan tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.
En cuanto a los datos sobre la salud se tratarán de forma específica y se incorporarán al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.
- Gesplan se compromete a adoptar las medidas necesarias para prevenir el acoso, de forma organizativa y mediante la formación e información.



- Gesplan ha de garantizar el derecho a la información. Todas las personas implicadas tienen derecho a estar informadas sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando.

Gesplan se compromete a establecer y trabajar en un procedimiento preventivo y resolutorio del acoso, en aquellos casos en que alguna empleada o empleado haya sido objeto de conductas en esta materia, salvaguardando los derechos de las y los afectados, guardando prudencia y confidencialidad.

- Instruido el correspondiente expediente de acoso y de confirmarse una posible situación de acoso laboral, sexual, por razón de sexo, discriminatorio por razón de orientación afectivo-sexual, identidad de género, expresión de género o/y características sexuales, se derivará a un proceso disciplinario, comprometiéndose a usar todo poder 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.

Se llevarán a cabo la adopción de medidas, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso queden acreditadas. Los plazos de prescripción de las faltas e infracciones establecidas en la normativa de aplicación (Convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores), se verán interrumpidos una vez sea iniciado el procedimiento de acoso y mientras dure el proceso de instrucción e investigación de los hechos denunciados. Desde la fecha en que se presente la denuncia ante la empresa y hasta la fecha de notificación de la resolución final por parte del instructor o instructora a la Dirección de la empresa y a los trabajadores o trabajadoras afectadas. Comprometiéndose a actuar con la diligencia debida.

Gesplan insta a su personal a denunciar cualquier acto susceptible de acoso dentro del ámbito de la empresa. Las denuncias se tratarán con seriedad, prontitud y confidencialidad y se protegerá al personal contra represalias.

En Gesplan no se tolerará el acoso. Si una investigación de cualquier alegato de acoso muestra que se produjo una conducta de hostigamiento, el hostigador u hostigadora será sujeto/a a la medida disciplinaria oportuna. Dichas medidas serán igualmente adoptadas en aquellos casos de falsas denuncias.



Gesplan no considerará acoso los actos y relaciones comunes, cumplidos en la relación de dependencia que deviene de la organización y/o distribución de tareas propia de toda la empresa, de naturaleza socialmente aceptable y que no infringe la legislación vigente.

Gesplan considerará acoso cuando concurren algunas de las siguientes circunstancias:

1. Medidas destinadas a aislar de la actividad profesional a una persona con ataques a su rendimiento, manipulación de su reputación y vaciamiento de sus funciones.
2. Conductas discriminatorias (directas o indirectas) o el trato desfavorable a alguien con motivo de su orientación afectivo-sexual o expresión de género.
3. Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables o asignación de tareas imposibles, control desmedido del rendimiento y denegación injustificada del acceso a periodos de licencias/vacaciones, etc.
4. Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación afectivo-sexual o expresión de género, como por ejemplo la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.
5. Contacto físico deliberado y no solicitado, comentarios, gestos o insinuaciones de carácter sexual no consentido, solicitud de favores sexuales y cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo el abuso o la discriminación de la trabajadora o el trabajador por razón de su sexo.
6. Referirse a una mujer trans u hombre trans, utilizando para ello el lenguaje no apropiado, cuando el mismo ha sido informado.
7. Cuando el rechazo de dicha conducta por parte de la persona acosada sea utilizado como fundamento de la toma de decisiones en el empleo y que afecte al trabajador/a o a alguien vinculada directamente a la persona en cuestión.
8. Insultos homofóbicos o de cualquier otra índole, burlas, comentarios despectivos sobre la orientación sexual o identidad de género de una persona, así como chistes o comentarios ofensivos.
9. Cuando la conducta tenga el efecto y/o propósito de interferir en el desempeño del trabajo o cualquier otra actividad de la persona acosada o cuando se produzca un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
10. Agresiones físicas, golpes, empujones u otros tipos de violencia física dirigida hacia personas LGTBI o cualquier otra persona de la empresa.



11. Intimidación, amenazas, chantaje emocional, exclusión social, difamación, difusión de rumores maliciosos o cualquier otra forma de conducta destinada a causar daño emocional o psicológico a una persona LGTBI o cualquier otra persona de la empresa.
12. Mensajes de odio y difusión de información personal sin consentimiento, y otras formas de hostigamiento.
13. Cuando dicha conducta provoque efectos perjudiciales en las condiciones de trabajo, el cumplimiento laboral o el estado general de bienestar personal de la persona acosada.

ACCIONES PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

Todo el personal de Gesplan será informado del **Protocolo de Acoso en el entorno laboral** y de su procedimiento de acoso, ya sea vía electrónica, sensibilización, formación u otro medio que pueda ser orientativo para conocimiento de este.

Este protocolo, su formulario de denuncia (ANEXO I) y demás información de interés, estará disponible en la Intranet de Gesplan.

Al personal de nuevo ingreso a la empresa se le indicará en el Manual de Acogida el procedimiento y lugar donde se encuentra dicho protocolo.

Gesplan pone a disposición de la plantilla un correo electrónico al que tiene acceso la persona responsable en materia de acoso, encargada de activar el procedimiento de actuación y de prevención del acoso. El mismo es rrhh_acoso@gesplan.es.

Se promoverán acciones preventivas a través de la formación, sensibilización, píldoras informativas, visitas a cuadrillas y otras acciones, enfocadas a potenciar un buen clima laboral, el manejo de la comunicación asertiva, resolución de conflictos, sensibilización en igualdad de oportunidades, entre otras, que ayuden en la prevención de conductas constitutivas de acoso.

Gesplan mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas de prevención frente al acoso en el entorno laboral o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.



PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL DE GESPLAN

1. Objeto y ámbito de aplicación

Al amparo de La Constitución Española, en su artículo 14, donde se establecen los derechos fundamentales de las personas, la igualdad y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social; así como el artículo 15, el derecho a la vida y a la integridad física y moral y a no ser sometidos a tratos degradantes; y el artículo 18, que refiere el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, y ratificado en otras normativas, como la Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias, en su artículo 11.2 Derecho de igualdad y cooperación; la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres; el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95.2, se tipifican como faltas disciplinarias de carácter muy grave, el acoso laboral y el acoso de naturaleza discriminatoria, moral, sexual y por razón de sexo; 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, el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Estas normativas da cumplimiento al presente Protocolo de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral de Gesplan.

Gesplan, en su empeño por salvaguardar la dignidad de su personal, se compromete a crear y mantener un entorno laboral respetuoso, a no aceptar ni tolerar, en ninguna circunstancia, comportamientos que puedan considerarse constitutivo de delito, contrarios a la dignidad y la libertad personal en el ámbito laboral. En general, a prevenir conductas de acoso moral,



acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación afectivo-sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales. Así mismo, se tratarán las denuncias falsas de acoso.

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de Gesplan, independiente de la modalidad del contrato que tenga, de la posición jerárquica que ocupe dentro de la empresa, o del lugar donde desempeñe su trabajo en el que Gesplan lleve la gestión.

Se contemplarán los comportamientos que se producen durante el trabajo campo/oficina, en relación con el trabajo o como resultado de este, incluyendo espacios o situaciones como:

- I. El lugar y tiempo de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados.
- II. En los lugares donde se toma su descanso o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseos.
- III. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- IV. 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).
- V. En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Las situaciones derivadas en estos contextos, pueden ser objeto de denuncia desde el momento en el que se dé esta situación y hasta pasados seis meses ocurrido el mismo.

2. Deber de sigilo profesional

En todo momento se deberá garantizar el derecho a la intimidad.

Las personas responsables de la intervención de manera directa e indirecta estarán sujetas al deber del sigilo profesional, sobre los datos e informaciones recabadas en todo momento, desde que se tenga conocimiento de la misma, no pudiendo en ningún caso revelar el contenido de las actuaciones realizadas, salvo que concurra deber público inexcusable.

Las personas que formen parte de la Comisión de Investigación en calidad de integrantes o de asesores/as deberán suscribir, en el momento de su constitución, un compromiso de



confidencialidad (**Anexo II**), al igual que, aquellas otras personas que ejerzan las funciones de asesoramiento, aunque no formen parte de la Comisión de Investigación.

3. Protección de datos de carácter personal

Se ha de garantizar, en todo caso, la protección y confidencialidad de datos de carácter personal, conforme dispone el **Reglamento General Europeo de Protección de Datos 679/2016, de 27 de abril** y la **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales**.

La custodia de la documentación obtenida en todo el proceso, cualquier prueba y/o grabaciones de audios que, en su caso, se hubieren realizado, se deberá archivar de manera independiente a los expedientes que comprenden la vida laboral. No se podrá guardar ni mantener documentación relativa a los expedientes de investigación, ni acceder a los mismos ya concluidos. La documentación que conforma dicho proceso ha de conservarse durante cinco años.

4. Procedimiento de actuación

Cualquier persona puede denunciar una situación de acoso. La persona que sea conocedora de una posible situación de acoso o haya sido informada, tiene la obligación de denunciarlo.

Durante el proceso se buscará agilidad, rapidez y seriedad en la resolución de este, ofreciendo un trato justo a todas las personas implicadas, protegiendo al personal contra represalias y manteniendo el sigilo que corresponda.

Se establece un plazo por cada fase del procedimiento, pero se deberá considerar que, por razones extraordinarias de la investigación, se podrá ampliar, previa información a las partes interesadas.

La aplicación de este Protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales.

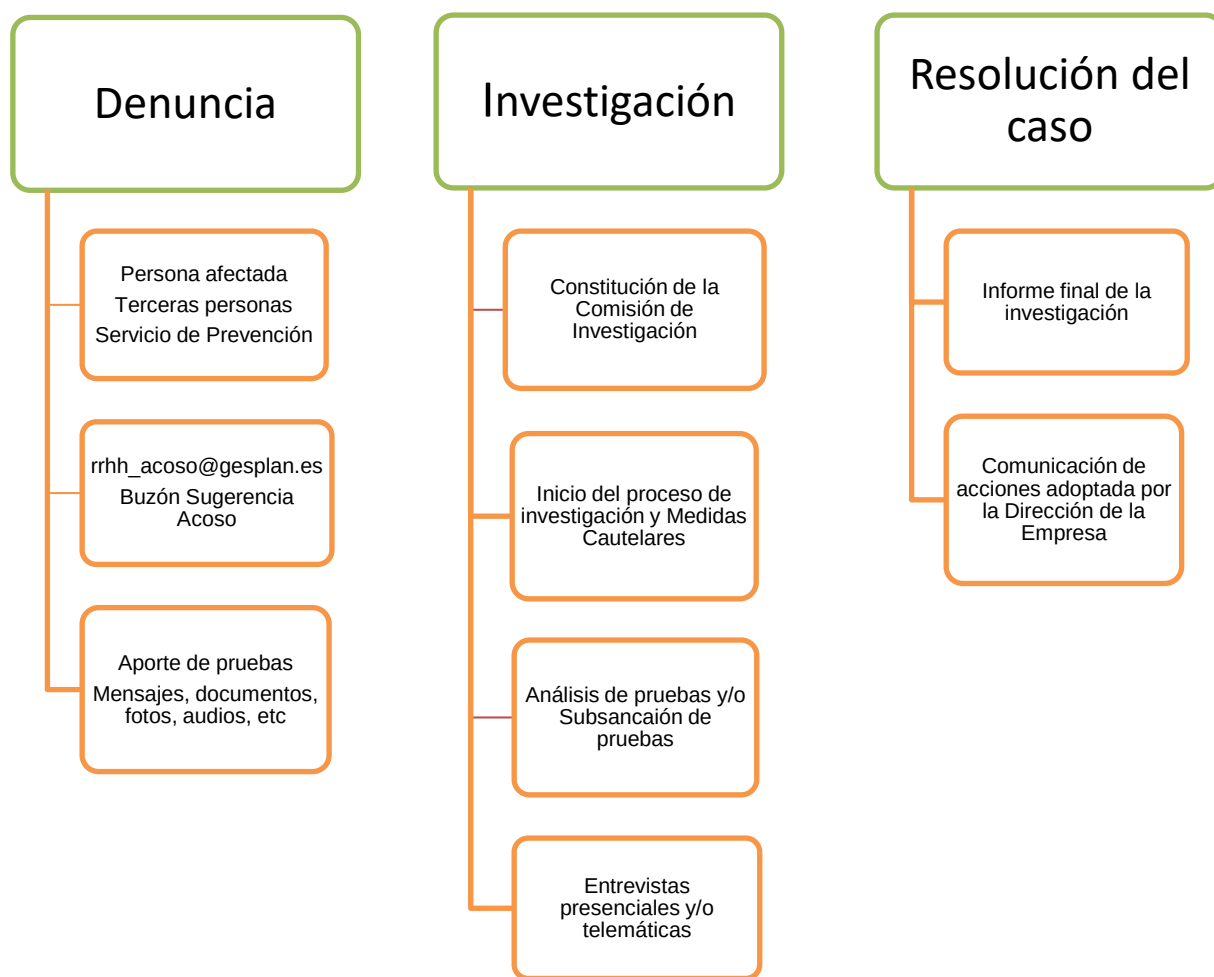
Cuando el proceso de denuncia por una posible situación de acoso se inicia en el ámbito laboral y por la vía administrativa o judicial, dicho proceso interno se paraliza, a la espera de

que la vía penal o administrativa finalice. Sin perjuicio de que se pueda llevar a cabo el proceso disciplinario.

La actuación se debe basar en el respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

5. Fases del procedimiento

Las fases y los plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



5.1 Denuncia

El protocolo de actuación iniciará con la denuncia interpuesta a través del buzón que se encuentra en las dos oficinas centrales o a través del correo: rrhh_acoso@gesplna.es, mediante escrito **(Anexo I)**.

En esta misma línea, tendrán legitimación para la presentación de una denuncia las siguientes personas:

- La presunta víctima del acoso que, a efectos del presente protocolo, recibirá la denominación de persona afectada.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de la presunta existencia de una situación de acoso en el entorno laboral, con independencia de la relación jerárquica que se posea.
- La representación sindical.
- El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, si tiene conocimiento de alguna posible situación de acoso a través de las evaluaciones de riesgo o en actuaciones de vigilancia de la salud en el puesto de trabajo, podrá comunicar al Servicio de RR.HH. Gestión y Desarrollo para que inicie una investigación previa.

En las denuncias se deberán reflejar los hechos que se denuncian constitutivo del presunto acoso realizado.

La identificación en su caso de terceras personas afectadas por la situación o que pudieren ser testigos de la presunta situación de acoso.

Si quien presenta la denuncia no es la presunta víctima de acoso (o persona afectada), se deberá identificar en el documento que se presenta.

Se podrá aportar otra documentación (foto/audio), que se estime oportuna para probar la presunta situación de acoso.

Se podrá aportar a lo largo de la instrucción del procedimiento, tanto la persona denunciante como otras personas que intervengan, otras pruebas posteriormente antes de finalizar el mismo.

5.2 Investigación Interna

En el caso de entender que pudiera haber una situación de acoso, en un **máximo de tres días laborables desde la puesta en conocimiento al Servicio de RR.HH. Gestión y Desarrollo**, se pone en conocimiento a la **Comisión de Investigación** con el fin de iniciar el procedimiento de acoso (**Anexo II**).

Reunida la Comisión de investigación, analizará si la denuncia presentada es clara y si los datos aportados son suficientes para continuar con el proceso investigador. En caso de que la denuncia carezca de fundamento, podrá solicitar la subsanación a quien haya presentado la denuncia.

Si se entiende que no existen indicios de una posible situación de acoso, se puede optar por la vía sancionadora o el archivo de dicho proceso.

Si a la vista de la investigación realizada se tratara de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial se aplicarán, si procede, alguna de las siguientes medidas:

- Si se trata de una situación de conflicto: se propone la actuación de un mediador/a u otra medida con la misma finalidad que pueda ser de aplicación como mecanismo para la resolución del conflicto.
- Se propone formación en habilidades necesarias para la interacción entre personas, o formación para afrontar factores de riesgo psicosociales, o habilidades en liderazgo.

Inicia una **Investigación Previa**, con una duración **máxima de siete días laborables desde la puesta en conocimiento a la Comisión de Investigación**, donde se analiza el contenido de la denuncia, se valoran las pruebas entregadas con la denuncia y aquellas que pudieran surgir en esta fase previa. En esta fase las partes pueden ser consultadas, los testimonios de la parte denunciante y denunciada y pesquisas que pudieran ser de interés se aportan al expediente.

Una vez finaliza la Investigación Previa, tanto la parte denunciante como denunciada será notificada, poniendo en conocimiento a la parte denunciada cuales son los motivos por los que se inicia dicho proceso.

Se ha de recopilar toda la información y se han de llevar a cabo entrevistas presenciales o en su caso a través de medios telemáticos con las personas implicadas, con una duración **máxima de diez días laborables desde la finalización de la Investigación Previa, prorrogables por otros tres.**

Las entrevistas se deberán desarrollar con el sigilo, confidencialidad, sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

La persona entrevistada podrá solicitar ser acompañada durante la entrevista por un compañero o compañera, una persona representante de los trabajadores/as u otra persona de la empresa, previa información.

Para la realización de las entrevistas, las partes han de ser convocadas con el tiempo suficiente y se deberá contar con la presencia de, al menos, dos personas que sean miembros de la Comisión de Investigación. Las preguntas deberán ser claras y concisas y deberán formularse en un lenguaje comprensible para la persona entrevistada.

Las preguntas deberán estar relacionadas únicamente con los hechos y circunstancias de la presunta situación de acoso. En ningún caso las preguntas formuladas ni la actuación podrán desarrollarse de forma hostil o intimidatoria por quienes formen parte de la Comisión de Investigación, evitando en todo momento la realización de juicios de valor.

La información obtenida de las entrevistas bien sea en soporte papel o audio, deberá estar custodiada durante el periodo de tiempo en el que se desarrolle la investigación.

Si la entrevista se va a grabar, se deberá solicitar a la persona entrevistada su autorización por escrito **(Anexo III)**.

En los casos en que se haya autorizado la grabación, la persona entrevistada podrá solicitar que se pare la grabación en determinados momentos del relato, si no quiere dejar constancia de ciertas manifestaciones.

Si la persona denunciante del hecho manifiesta su voluntad de no continuar con las actuaciones de investigación, será la Comisión de Investigación la que determinará la finalización de dicho proceso.

El proceso finalizará con un informe que ha de ser presentado a la Dirección de la empresa en el que se refleje:

- Datos identificativos: relación nominal de las personas que conformaron la Comisión de Investigación e identificación de la persona denunciante, presunta víctima, parte denunciada y terceras personas interrogadas.
- Instrucción: comprende las actuaciones realizadas, relación de pruebas aportadas.
- Hechos e informaciones relevantes: antecedentes del caso e informaciones previas recabadas, aspectos esenciales de la denuncia formulada, aspectos relevantes obtenidos de las entrevistas. El informe final de investigación, respecto de las entrevistas realizadas, no transcribirá la totalidad de estas, sino un resumen de estas con las manifestaciones más relevantes de la investigación. Informaciones más relevantes obtenidas durante la investigación.
- Conclusiones: información obtenida durante la investigación que sirva de soporte a las medidas a establecer.
- Medidas: descripción clara y concisa de las medidas a implementar. Identificación de las personas u órganos responsables de su implantación y ejecución. Medidas cautelares en caso de haber establecido alguna.

5.3 Medidas Cautelares

Ante las circunstancias puestas de manifiesto en la denuncia o en el transcurso del proceso, y a fin de evitar perjuicios de imposible o difícil reparación, se podrán adoptar las medidas cautelares que se estimen oportunas.

La adopción de medidas cautelares se adoptarán **previa información** de las personas titulares de los derechos e interés legítimos en que se vean afectadas por dichas medidas.

A continuación, de manera genérica, se detallan algunas medidas cautelares, sin embargo, según el proceso, se podrán incluir algunas otras que se estimen oportunas y no estén contempladas en el presente protocolo:

- Separar a las partes implicadas, víctima y acosador u acosadora.
- Cambiar ubicación de puestos de trabajo.

- Traslado de centro de trabajo, si procede.
- Si, en el transcurso del proceso, la víctima causara baja por situación de incapacidad temporal derivada de la situación que viene padeciendo, se podrá ofrecer la derivación a algún servicio y/o entidad de ayuda.

5.4 Resolución del expediente

Una vez recibido el Informe de la Comisión de Investigación, la Dirección de la empresa presentará las Conclusiones con la decisión que considere oportuna. Las Conclusiones han de ser presentadas en un **máximo de tres días laborables**,

La decisión adoptada por la Dirección de la empresa se comunicará por escrito a la Comisión Investigadora, quien comunicará dicha decisión a la parte denunciante y denunciada.

Se ha de indicar la existencia de acoso; falta de pruebas concluyentes; o no existencia de acoso. Ha de ser la Dirección de la empresa quien indique si ha de continuar con la apertura de un disciplinario, actuando de acuerdo a lo descrito en el Capítulo VIII del Convenio Colectivo de Gesplan.

Si dicho proceso ha finalizado por desistimiento de la parte denunciante, el mismo ha de concluir con un informe que cerrará el expediente.

A continuación se procederá a cerrar el expediente y a actuar en relación como lo que designa el punto 3 “Protección de datos de carácter personal” del apartado “Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral de Gesplan” del presente protocolo.

5.5 Seguimiento

La Dirección de la empresa y la Comisión de Investigación mantendrán un deber activo de vigilancia respecto a la persona trabajadora que haya incurrido en una falta por motivos de acoso.



El cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de las medidas adoptadas, siendo necesaria su posterior vigilancia y control.

Miguel Ángel Pérez Hernández

Consejero Delegado



ANEXOS



Anexo I

Formulario de denuncia ante situaciones de acoso en el entorno laboral

Cumplimente de forma obligatoria todos los campos del presente formulario. Anexe los documentos/pruebas que desee aportar.

Nombre y Apellido:

Isla:

N.º. Teléfono/s de contacto:

EXPONE: (Describa los hechos que se denuncian y que se consideran constituyentes de acoso en el entorno laboral lo más claro y detallado posible).

Nombre y Apellido (Persona o personas denunciadas):

Aporte de pruebas:

- Documentales (Fotografías/Videos/Audios):

- Testificales:

En _____ a ____ de _____ de 20__.

Anexo II

Compromiso de Confidencialidad como Integrante de la comisión de investigación

Como miembro de la Comisión de Investigación designada por la Comisión de Igualdad, en relación con el protocolo de acoso de _____, acepto y me comprometo a cumplir el presente compromiso de confidencialidad y de no divulgación de la información de la que tenga o pueda tener conocimiento con motivo de mi participación en la Comisión de Investigación de acuerdo con las siguientes disposiciones:

1. Informar a la Comisión de Igualdad de todo el proceso y medidas cautelares a tomar dentro del proceso.
2. Me comprometo a guardar reserva de toda la información que reciba con respecto al conflicto objeto de investigación (información previa, documentación que se presente por las partes en conflicto, información a la que pueda acceder con motivo de las entrevistas que se realicen, etc.) con independencia de medio en el cual se encuentre soportada (papel, o medio electrónico/digital, grabaciones, etc.).
3. Me comprometo a utilizar la información suministrada a la que acceda, en el estricto marco de la Comisión de Investigación, para su valoración, y adopción de acuerdos; me comprometo, además, a utilizar todos los medios a mi alcance, para garantizar la más estricta confidencialidad respecto de dicha información, guardando absoluto secreto respecto de ésta.
4. No reproduciré, modificaré, haré público o divulgaré a terceras personas (personas físicas, organizaciones sindicales, etc.) la información a la que pueda tener acceso y con respecto a la cual suscribo el presente compromiso de confidencialidad.
5. Adoptaré medidas de seguridad que garanticen la confidencialidad y no divulgación de la información que se me entregue, teniendo presente que no debe ser menor al nivel de cuidado, que sea razonablemente necesario para evitar su pérdida, robo o sustracción o utilización no autorizada.
6. El presente compromiso entrará en vigor a partir de la fecha en que sea nombrada en el seno de la Comisión de Igualdad y, perdurarán hasta finalizar el proceso.

Nombre y apellido

Nombre y apellido

En _____ a _____ de _____ de 20__.



Anexo III

Consentimiento para la grabación de las entrevistas realizadas

Nombre y Apellido:

Isla:

N.º. Teléfono/s de contacto:

Por la presente, doy mi consentimiento para realizar la siguiente grabación en calidad de _____.

1. Se llevará a cabo la grabación de la presente sesión de esta Comisión de Investigación, con el fin de facilitar la transcripción de estas, su consulta posterior y realización de resúmenes para el informe final de investigación.
2. Las grabaciones se utilizarán como apoyo para las supervisiones que se realizan para asegurar la máxima eficiencia, eficacia y excelencia en la investigación de este conflicto.
3. Los datos que se obtengan de su participación serán utilizados únicamente con fines de investigación y solamente por parte la Comisión de investigación, custodiándose sus datos personales en un lugar seguro, de tal manera que ninguna persona ajena pueda acceder a esta información y atendiendo a un estricto cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
4. Lo contenido en las grabaciones se resumirá en el Informe de la Comisión de Investigación y podrán acceder a su contenido las personas implicadas en el proceso de investigación, denunciante y denunciado. Se garantizará el principio de confidencialidad de los datos y el riguroso cumplimiento del secreto profesional en el uso y manejo de la información y el material obtenidos.

Habiendo leído la información previa de este documento de consentimiento que me ha sido entregado, y comprendiendo su contenido y las explicaciones en él facilitadas acerca de la grabación de las sesiones de investigación, pudiendo resolver todas las dudas y preguntas que he planteado al respecto, así como teniendo la información de que mis datos personales serán protegidos y serán utilizados únicamente con fines de investigación y elaboración del informe de la Comisión Investigadora, tomando todo ello en consideración y en tales condiciones, PRESTO MI CONSENTIMIENTO para que mi participación en la sesión de la Comisión de Investigación sea grabada únicamente en soporte audio y que los datos que se deriven de mi participación sean utilizados para cubrir los objetivos especificados en este documento.

En _____ a ____ de _____ de 20__.

Anexo IV

Glosario de Términos

Tipos de acosos discriminatorios en el entorno laboral de Gesplan

Acoso moral, laboral (mobbing) y Psicológico

Conductas de violencia psicológica, intensa, reiterada y prolongada en el tiempo, de una o varias personas que actúan desde el poder, no necesariamente jerárquico, con el propósito de crear un entorno intimidatorio, hostil o humillante en el entorno laboral.

Acoso sexual

Cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado que se realiza en el contexto laboral, con el propósito de atentar contra su dignidad y el efecto de crear un ambiente intimidatorio, ofensivo y hostil para él o ella. Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

Podrán ser constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

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 por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidante, degradante u ofensivo.

Acoso por orientación o identidad sexual

Cualquier comportamiento no deseado relacionado con la orientación o la identidad sexual de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y el efecto de crear un entorno intimidatorio.

Acoso por orientación o identidad sexual

Cualquier comportamiento no deseado relacionado con la orientación o la identidad sexual de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y el efecto de crear un entorno intimidatorio.

Acoso discriminatorio

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Bifobia

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Discriminación directa

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

Discriminación indirecta

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación múltiple e interseccional

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en la ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Igualdad Legal o Formal

Ausencia de barreras jurídicas o legales a la igualdad de derechos y libertades, reconocida en la Constitución española de 1978 en el artículo 14, como proscripción de la discriminación.



Discriminación por asociación y discriminación por error

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Estereotipos de Género

Son ideas o imágenes aceptadas comúnmente por la sociedad en cuanto a las maneras o expectativas que se tienen del comportamiento de cada sexo.

Expresión de género

Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Feminismo

Movimiento social, político, filosófico, económico, científico y cultural que denuncia, desvela y transgrede el sistema social imperante: el patriarcado. Su objetivo es la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Familia LGTBI

Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.



Homofobia

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Identidad sexual

Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Igualdad Real y Efectiva

Reconocida en la Constitución Española de 1978, artículo 9.2., supone la ausencia de barreras sociales, económicas, políticas o culturales al pleno ejercicio de la igualdad de derechos y libertades de las personas; de las condiciones de plena ciudadanía y de participación paritaria en los ámbitos público y privado.

Intersexualidad

La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Inducción, orden o instrucción de discriminar

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en la ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

LGTBIfobia

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.



Machismo

Conjunto de actitudes basadas en la asunción de la supremacía del sexo masculino sobre el femenino y el sometimiento de la mujer, en cuanto a los modos de controlarla, subvalorarla, despreciarla, cosificarla y discriminarla mediante actos de naturaleza verbal, física o simbólica.

Medidas de acción positiva

Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican, y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Orientación sexual

Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Planes de igualdad

Estrategias encaminadas a lograr la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad mediante la definición de unos objetivos que se concretan en actuaciones a corto y medio plazo. Las actuaciones implican a las diferentes entidades de la Administración Pública y a los Agentes Sociales.



Perspectiva de género

Enfoque que tiene en consideración las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito.

Persona trans

Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Transversalidad

En coeducación, supone la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración, desarrollo y seguimiento de todas las actuaciones que afecten, directa o indirectamente, a la comunidad educativa.

Transfobia

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

